

**INFORMACIÓN SOBRE LAS
NORMAS DE TRABAJO**
para
EMPRESAS NUEVAS Y PEQUEÑAS



**Departamento de Trabajo
de los Estados Unidos**
División de Horas y Salarios



Esta publicación proporciona información general únicamente y no tiene que considerarse de la misma forma que las declaraciones oficiales de opinión contenidas en los Boletines de Interpretación y cartas de opinión del administrador de la División de Horas y Salarios. El Registro Federal y el Código de Reglamentos Federales siguen siendo los recursos oficiales de información reglamentaria publicada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Haremos nuestro mejor esfuerzo para corregir los errores que se nos hagan presentes a nosotros.

Para obtener información adicional llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda de la División de Horas y Salarios disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243). TDD* (202) 693-7755

*Dispositivo de telecomunicaciones para sordos

ÍNDICE DE MATERIAS

- 1** Introducción
- 2** Trasfondo/Visión general
- 2** Misión
- 3** Leyes principales administradas por la División de Horas y Salarios
- 6** Información fácil de entender que explica las exigencias legales
- 6** Otras leyes importantes administradas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
- 9** Otros recursos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos disponibles a empresas nuevas y pequeñas
- 11** Otros recursos gubernamentales para ayudar a las empresas nuevas y pequeñas
- 13** Leyes estatales y locales
- 14** Ley del 1996 Para La Equidad en el Cumplimiento de los Reglamentos Por las Empresas Pequeñas (SBREFAM - siglas en inglés)

INTRODUCCIÓN

Las empresas nuevas y pequeñas juegan un papel importante en la economía de nuestra nación. La División de Horas y Salarios (la División) del Departamento de Trabajo (DOL o Departamento) de Estados Unidos proporciona este recurso para ayudar a las empresas nuevas y pequeñas a mantenerse de manera apropiada y efectiva conforme a las leyes y reglamentos administrados por la División.

Tener una empresa pequeña o crear una nueva empresa conlleva muchas responsabilidades, incluido el cumplimiento de leyes federales de horas y sueldos. Los empleadores a menudo tienen preguntas sobre algunas de estas responsabilidades. Cuando los empleados son tratados de forma consistente con las normas de las leyes de trabajo de nuestra nación, todos se benefician.

Este paquete proporciona información general sobre las leyes administradas por la División, el Departamento y otras agencias federales. Esta información está disponible a través de nuestras oficinas y en la internet.

El programa e-laws del Departamento (Asistencia en Leyes de Empleo para Trabajadores y Pequeñas Empresas) en www.dol.gov/elaws puede proporcionarle una respuesta a muchas de sus preguntas en todo momento del día o la noche. Este programa interactivo fue diseñado para aconsejarles a los propietarios de empresas y a otras partes interesadas en un formato de pregunta y respuesta similar a aquel usado por una persona experta.

TRASFONDO/VISIÓN GENERAL

La División de Horas y Salarios fue creada por la Ley de Normas Justas de Trabajo de 1938. La División es responsable de la administración y del cumplimiento de un gran rango de leyes de trabajo que conjuntamente cubren prácticamente todo el trabajo privado, gubernamental estatal y local. La División se compone de un personal a nivel nacional de investigadores, supervisores, técnicos y empleados de oficina.

MISIÓN

La misión de la División es fomentar y lograr el cumplimiento de las normas laborales para proteger y mejorar el bienestar de la fuerza laboral de la Nación. La División hace cumplir normas de trabajo bajo las siguientes leyes:

- Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA - siglas en inglés);
- Ley Para la Protección del Empleado Contra la Prueba del Polígrafo;
- La Ley de Ausencia Familiar y Médica;
- Ley Davis-Bacon y Leyes Relacionadas;
- Ley de Contratos por Servicios McNamara-O-Hara
- Disposiciones de embargo de la Ley Para la Protección del Crédito del Consumidor;
- La Ley para la Protección de Obreros Agrícolas Migratorios y Temporeros;
- Las Disposiciones Sobre el Saneamiento en el Campo y el Campamento de Trabajo Temporal bajo la Ley de Seguridad y Sanidad Ocupacional;
- Disposiciones del Trabajador Temporal bajo la Ley de Inmigración y Nacionalidad.

LEYES PRINCIPALES ADMINISTRADAS POR LA DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

La FLSA exige que a la mayoría de empleados en los Estados Unidos se les pague por lo menos el salario mínimo federal y tiempo y medio de su tasa regular por las horas trabajadas después de las 40 horas en una semana laboral. La FLSA también incluye disposiciones de trabajo de menores de edad y de mantenimiento de datos. La FLSA cubre a todos los trabajadores que estén involucrados en la producción de bienes o trabajen en la producción de bienes para el comercio interestatal o que estén empleados en ciertas empresas.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD

La FLSA establece los 14 años como la edad mínima para el empleo y limita las horas de trabajo y las ocupaciones permisibles para menores de 14 o 15 años de edad. También prohíbe el trabajo en ocupaciones arriesgadas especificadas para aquellos que sean menores de 18 años. Aplican normas especiales para menores empleados en la agricultura.

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO (EPPA- siglas en inglés)

La EPPA limita a los empleadores privados en el uso de pruebas con detectores de mentiras para exámenes antes de la contratación de solicitantes a un trabajo o para pruebas de empleados actuales durante el curso de su empleo. Las pruebas del polígrafo se permiten bajo circunstancias limitadas y sujetas a ciertas restricciones.

LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA- siglas en inglés)

La FMLA exige a los empleadores de 50 o más empleados (y a todas las agencias públicas) proporcionar a los empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia sin pago con protección de trabajo cada año por el nacimiento o cuidado de un recién nacido, por colocación de un hijo en adopción o cuidado de crianza con el empleado o por una enfermedad seria del empleado o del hijo, cónyuge o padre del empleado.

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL CRÉDITO DEL CONSUMIDOR (CCPA - siglas en inglés)

Las disposiciones de embargo de salario de la CCPA limitan el monto de ingreso disponible de una persona que puede embargarse legalmente y prohíbe a un empleador despedir a un empleado cuyo pago sea embargado por el pago de una deuda única.

LEY DAVIS-BACON Y LEYES RELACIONADAS (DBRA - siglas en inglés)

La DBRA exige el pago de los salarios prevalecientes y los beneficios adicionales a trabajadores y mecánicos empleados por contratistas y sub-contratistas involucrados en proyectos de construcción financiados y asistidos federalmente.

LEY DE CONTRATOS POR SERVICIOS MCNAMARA-O-HARA (SCA- siglas en inglés)

La SCA exige el pago de los salarios prevalecientes y los beneficios adicionales a los empleados de servicios de contratistas y sub-contratistas que proveen servicios a agencias del gobierno de los Estados Unidos.

LEY DE INMIGRACIÓN Y NACIONALIDAD (INA - siglas en inglés)

Bajo la INA:

- El artículo H-2A contempla el cumplimiento de las obligaciones contractuales de las ofertas de trabajo que los empleadores de trabajadores agrícolas no inmigrantes han declarado;
- El artículo D-1 contempla el cumplimiento de las condiciones de trabajo avaladas por los empleadores que buscan contratar miembros extranjeros para su equipo para realizar actividades especificadas en el litoral en los puertos de los Estados Unidos;
- El artículo H-1B contempla el cumplimiento de las solicitudes de condiciones de empleo llenadas por empleadores que buscan emplear trabajadores no inmigrantes y temporarios en ocupaciones profesionales especificadas; y

-
- El artículo H-1C contempla el cumplimiento de testimonios hechos por empleadores que buscan emplear trabajadores no inmigrantes y temporarios como enfermeras acreditadas.

LA LEY PARA LA PROTECCIÓN DE OBREROS AGRÍCOLAS MIGRATORIOS Y TEMPOREROS (MSPA - siglas en inglés)

La MSPA protege a trabajadores agrícolas migratorios y temporeros durante su interacción con contratistas de mano de obra agrícola, empleadores agrícolas, asociaciones agrícolas y proveedores de vivienda para migrantes. Todas las personas y organizaciones sujetas a la MSPA tienen que cumplir con ciertas normas al reclutar, solicitar, contratar, dar empleo, transportar y proveer vivienda a estos trabajadores o cuando proporcionen a estos trabajadores a otros empleadores.

DISPOSICIONES SOBRE EL SANEAMIENTO EN EL CAMPO BAJO LA LEY DE SEGURIDAD Y SANIDAD OCUPACIONALES (OSHAct - siglas en inglés)

La OSHAct fue promulgada para asegurar la seguridad y las condiciones de trabajo saludables para los trabajadores. Se les exige a los empleadores agrícolas permitirles el uso razonable de los baños, las instalaciones de agua potable y los lavamanos proporcionados por el empleador a los trabajadores que usan sus manos en el campo e informarle a cada empleado de la importancia de una buena higiene.

DISPOSICIONES DE LOS CAMPAMENTOS DE TRABAJO AGRÍCOLA TEMPORAL DE OSHAct

Los empleadores que proporcionen vivienda temporal a los trabajadores agrícolas tienen que cumplir con ciertas normas de saneamiento y seguridad. Estas normas aplican para viviendas construidas o en construcción después del 3 de abril de 1980 o para viviendas contratadas para ser construidas después del 4 de marzo de 1980.

INFORMACIÓN FÁCIL DE ENTENDER QUE EXPLIQUE LAS EXIGENCIAS LEGALES

La División tiene publicaciones con lenguaje sencillo que han sido útiles para empresas como la suya a la hora de determinar cómo cumplir con las leyes federales de protección al trabajador. La siguiente lista de publicaciones puede obtenerse en la Oficina de Distrito más cercana de la División de Horas y Salarios o llamando al 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243).

Las publicaciones de la División están disponibles gratuitamente a través del Formulario en Línea de Solicitud de Publicaciones de la División de Horas y Salarios. Se puede obtener información adicional a través de la página web de la División en www.wagehour.dol.gov.

OTRAS LEYES IMPORTANTES ADMINISTRADAS POR EL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

El Departamento de Trabajo (DOL) administra y hace cumplir más de 180 leyes federales. Estos mandatos y los reglamentos que los implementan cubren muchas actividades del lugar de trabajo para cerca de 10 millones de empleadores y 135 millones de trabajadores.

La siguiente es una breve descripción de muchas de las leyes principales del DOL que aplican más comúnmente a empresas nuevas y pequeñas. Para obtener información autoritaria sobre estas leyes, debería consultar a las agencias que administran las leyes y los reglamentos aplicables.

La Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación para los Empleados (ERISA - siglas en inglés) regula a los empleadores que ofrecen pensión o planes de beneficios sociales para sus empleados. El Título I de ERISA lo administra la Administración de Seguridad

de Beneficios del Empleado (EBSA - siglas en inglés) (anteriormente, la Administración de Pensiones y Beneficios Sociales) e impone un amplio rango de exigencias fiduciarias, de divulgación y de informe a los fiduciarios de pensiones y planes de beneficios sociales y a otros que traten con estos planes. Estas disposiciones se anticipan a muchas leyes estatales similares. Bajo el Título IV, ciertos empleadores y administradores de plan tienen que financiar un sistema de seguro para proteger ciertos tipos de beneficios de jubilación, con primas pagadas a la Corporación de Garantía de los Beneficios Jubilatorios (PBGC - siglas en inglés). La EBSA también administra las exigencias de proporcionar información para la continuación de las disposiciones de atención médica exigidas bajo la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria de 1985 (COBRA - siglas en inglés) y las exigencias de la portabilidad de atención médica en planes grupales bajo la Ley de Portabilidad y Responsabilidad de Seguros de Salud (HIPAA - siglas en inglés).

- Página web de EBSA: www.dol.gov/ebsa

La Ley de Seguridad y Sanidad Ocupacionales (OSHAct) es administrada por la Administración de Seguridad y Sanidad Ocupacional. Las condiciones de seguridad y sanidad en la mayoría de industrias privadas son reguladas por la OSHA o por programas estatales aprobados por la OSHA que también cubren a empleadores del sector público. Los empleadores bajo el alcance de la OSHAct tienen que cumplir con los reglamentos y las normas de seguridad y sanidad promulgados por OSHA. Los empleadores también tienen un deber general bajo la OSHAct de proporcionarles a sus empleados trabajo y un ambiente de trabajo libre de riesgos reconocidos y graves. La OSHA hace cumplir la Ley a través de inspecciones e investigaciones al lugar de trabajo. La asistencia para el cumplimiento y otros programas cooperativos también están disponibles.

- Página web de OSHA: www.osha.gov

La Ley de Derechos a Contratación y Recontratación de los Servicios Uniformados (USERRA - siglas en inglés). Ciertas personas que sirven en las fuerzas armadas tienen el derecho a la recontratación con el empleador con el que se encontraban trabajando antes de entrar al servicio. Esto incluye a los llamados de las reservas o Guardia Nacional. Estos derechos son administrados por el Servicio de Capacitación y Empleo para Veteranos (VETS - siglas en inglés).

- Página web de VETS: www.dol.gov/vets

La Ley de Notificación y Divulgación Obrero-Patronal de 1959 (LMRDA - siglas en inglés) (también conocida como la Ley Landrum-Griffin) trata la relación entre un sindicato y sus miembros. Protege los fondos del sindicato y promueve su democracia al exigirles a las organizaciones de trabajo que presenten informes financieros anuales, al exigirles a los funcionarios, empleadores y consultores de trabajo del sindicato que presenten informes en relación a ciertas prácticas de relaciones de trabajo y que establezcan normas para la elección de funcionarios del sindicato. La ley la administra la Oficina de Normas Obrero-Patronal (OLMS - siglas en inglés).

- Página web de OLMS: www.dol.gov/olms

Las exigencias de no discriminación e igualdad de oportunidades aplican a ciertos contratistas federales bajo el Decreto Ejecutivo 11246, Artículo 503 de la Ley de Rehabilitación y la Ley de Asistencia para la Readaptación de Veteranos de Vietnam. Estos programas prohíben la discriminación y exigen la igualdad de oportunidades en relación a la raza, género, etnia, religión, discapacidad y estado de veterano. La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP - siglas en inglés) administra estos programas.

- Página web de OFCCP: www.dol.gov/ofccp

La Ley Federal de Seguridad y Salud en las Minas de 1977 cubre a toda la gente que trabaja en minas. La Administración de Seguridad y Salud en las Minas (MSHA - siglas en inglés) administra esta ley. La MSHA hace cumplir las exigencias de seguridad y salud en

más de 13,000 minas, investiga accidentes en minas y ofrece a los operadores de minas asistencia para la capacitación, asistencia técnica y asistencia para el cumplimiento.

- Página web de MSHA: www.msha.gov

La Ley de Beneficios por Neumoconiosis (BLBA - siglas en inglés) contempla los pagos mensuales y beneficios médicos a mineros de carbón discapacitados totalmente por la neumoconiosis (la enfermedad del pulmón negro) a raíz de su trabajo en las minas de carbón de la nación. La ley también proporciona beneficios mensuales a los sobrevivientes de un minero fallecido si la muerte del minero se debe a la enfermedad del pulmón negro. La Oficina de Programas de Compensación por Accidentes Laborales (OWCP - siglas en inglés) administra la Ley.

- Página web de OWCP: www.dol.gov/owcp

OTROS RECURSOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS DISPONIBLES PARA EMPRESAS NUEVAS Y PEQUEÑAS

La Administración de Empleo y Capacitación (ETA - siglas en inglés) administra la capacitación federal para el trabajo gubernamental y programas de desplazamiento del trabajador, subvenciones federales a estados para programas de servicio público de empleo y beneficios de seguro para desempleados. Estos servicios se proporcionan principalmente a través de los sistemas estatales y locales de desarrollo de la fuerza de trabajo.

El Grupo de Relaciones Comerciales de ETA ayuda a las empresas a entender el sistema de la fuerza laboral, a identificar los desafíos claves de la fuerza laboral y a conectarse con recursos federales, estatales y locales.

- Página web de ETA: www.doleta.gov
- Enlace de empresa e industria:
www.doleta.gov/business

Todas las actividades de asistencia para el cumplimiento del DOL son diseñadas para proporcionarles a las empresas, a los trabajadores y a otros el conocimiento y las herramientas que necesitan para cumplir con las normas del DOL.

- Página web de la asistencia para el cumplimiento del DOL: www.dol.gov/compliance
- Empresas nuevas y pequeñas:
www.dol.gov/compliance/audience/smallbus.htm

El Cartel Asesor está diseñado para ayudar a los empleadores a cumplir con las exigencias del cartel de varias leyes administradas por el DOL. Estas leyes exigen a los empleadores mostrar los carteles oficiales del DOL donde los empleados puedan verlos fácilmente. El DOL proporciona los carteles, en inglés y en otros idiomas, sin costo para los empleadores.

- Cartel Asesor:
www.dol.gov/elaws/posters.htm
- Página del cartel de OSBP:
www.dol.gov/osbp/sbrefa/poster/matrix.htm

El Asesor de Leyes Laborales FirstStep (Primera Instancia) es una herramienta gratis en línea que ayuda a los empleadores a determinar simple y rápidamente qué leyes laborales principales del DOL aplican a sus empresas u organizaciones. Justamente como su nombre lo indica, es un recurso de “primera instancia” valioso para todo dueño de una empresa debido a que proporciona información clara y de fácil acceso sobre cómo lograr el cumplimiento de las leyes del DOL. Para determinar las leyes aplicables a empresas específicas, este Asesor plantea preguntas, revisa las respuestas y genera una lista personalizada de las leyes de trabajo del DOL que probablemente apliquen a la empresa del usuario en base a su número de empleados y otros factores.

- Asesor de Leyes Laborales FirstStep:
www.dol.gov/elaws/firststep

OTROS RECURSOS GUBERNAMENTALES PARA AYUDAR A LAS EMPRESAS NUEVAS Y PEQUEÑAS

La Administración de la Pequeña Empresa de los Estados Unidos (SBA - siglas en inglés) ayuda a los estadounidenses a iniciar, construir y hacer crecer sus empresas. La SBA se creó para ayudar, aconsejar, asistir y proteger los intereses de los asuntos de la pequeña empresa, para preservar el emprendimiento competitivo libre y para mantener y fortalecer la economía global de nuestra nación.

- Página web de SBA: www.sba.gov
- Línea gratuita de SBA:
1-800-U-ASK-SBA (1-800-827-5722)

El Servicio de Impuestos Internos (IRS - siglas en inglés) les proporciona a las personas que pagan impuestos en Estados Unidos un servicio de alta calidad al ayudarlos a entender y cumplir con sus responsabilidades impositivas y al aplicar la ley impositiva con integridad y justicia para todos.

- Página web de IRS: www.irs.gov
- Enlace de la pequeña empresa:
www.irs.gov/businesses/small/index.html
- Línea gratuita para empresas del IRS:
1-800-829-4933

La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB - siglas en inglés) administra la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA - siglas en inglés), la ley principal que gobierna las relaciones entre los sindicatos, los empleados y los empleadores del sector privado. La Ley les garantiza a los empleados el derecho a organizar y negociar colectivamente con sus empleadores o a abstenerse de dichas actividades. La Ley, la cual generalmente aplica a todos los empleadores involucrados en el comercio interestatal, implementa la política nacional de trabajo de asegurar la elección libre y alentar la negociación colectiva como medio para mantener la paz industrial. La NLRA también extiende los derechos a los

empleadores, protegiendo los intereses comerciales contra las acciones injustas cometidas por organizaciones sindicales, y extiende los derechos a organizaciones sindicales protegiendo los intereses representativos organizacionales y de negociación colectiva contra las acciones injustas cometidas por empleadores.

- Página web de NLRB: www.nlr.gov
- Línea gratuita de NLRB:
1-866-667-NLRB (1-866-667-6572)

La Administración de Seguridad Social (SSA - siglas en inglés) proporciona una base de seguridad económica en la sociedad actual a través de valiosos paquetes de jubilación, de discapacidad y de seguro para sobrevivientes. El sistema de Seguridad Social está diseñado para que haya un enlace entre cuánto pagan los trabajadores y sus empleadores al sistema a lo largo de sus años de trabajo y cuánto obtendrán en beneficios.

- Página web de SSA:
www.socialsecurity.gov
- Información y recursos para empleadores:
www.socialsecurity.gov/employer1.htm
- Línea gratuita de SSA:
1-800-772-1213

La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC - siglas en inglés) hace cumplir el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y la Ley para Personas con Discapacidades (ADA - siglas en inglés) que cubre a todos los empleadores privados, a los gobiernos estatales y locales y a las instituciones educativas que emplean a 15 o más personas. Estas leyes también cubren a las agencias de trabajo privadas y públicas, a las organizaciones sindicales y a los comités conjuntos de administración laboral que controlan el aprendizaje y la capacitación. La ley contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA - siglas en inglés) cubre a todos los empleadores del sector privado con 20 o más empleados, a los gobiernos estatales y locales (incluidas las escuelas distritales), a las agencias de trabajo y a las organizaciones sindicales. La Ley de Igualdad Salarial (EPA - siglas en inglés) cubre a todos los empleadores que están sujetos a

la FLSA. Prácticamente todos los empleadores que están sujetos a las disposiciones de esta Ley.

- Página web de EEOC:
www.eeoc.gov
- Línea gratuita de EEOC:
1-800-669-4000

Business.Gov, el enlace oficial para empresas al gobierno de los Estados Unidos proporciona un solo punto de acceso a los servicios e información del gobierno ayudando así a las pequeñas empresas a ahorrar tiempo y dinero empleado en el cumplimiento de reglamentos al proporcionarles un acceso rápido y fácil a las leyes de empresas, los reglamentos del gobierno, formularios y contactos de la agencia.

- Página web: www.business.usa.gov

En la página web oficial del gobierno de los Estados Unidos, USA.gov, el público puede fácilmente acceder a información y servicios del gobierno de los Estados Unidos en la red.

- Página web: www.usa.gov
- Línea gratuita:
1 (800) FED-INFO (1-800-333-4636)

LEYES ESTATALES Y LOCALES

Los estados y otras jurisdicciones frecuentemente tienen sus propias leyes de trabajo. Si aplican tanto leyes federales como estatales o locales a su empresa, tiene que cumplir con ambas. Los estados usan varios nombres para las agencias que regulan las prácticas laborales; sin embargo, los nombres comunes para dichas agencias estatales son: El Departamento de Servicios a la Industria y al Consumidor, Servicios de Trabajo, Recursos Humanos, Relaciones Industriales, Empleo o Desarrollo de la Fuerza Laboral. Para obtener mayor información sobre las leyes de trabajo de su estado, mire en la lista de las Agencias Gubernamentales Estatales de su guía telefónica o visite www.dol.gov/whd/contacts/state_of.htm.

LEY DEL 1996 PARA LA EQUIDAD EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS REGLAMENTOS POR LAS EMPRESAS PEQUEÑAS (SBREFA - siglas en inglés)

De conformidad con las disposiciones de la SBREFA, la Administración de la Pequeña Empresa estableció un Defensor del Pueblo Reglamentario Nacional de Empresas Pequeñas y de la Agricultura y 10 Juntas Regionales Imparciales para recibir comentarios de entidades pequeñas sobre las acciones de cumplimiento de las agencias federales. El Defensor del Pueblo evalúa anualmente las actividades de cumplimiento y califica el grado de reacción de cada agencia hacia las entidades pequeñas. Las entidades pequeñas que deseen comentar sobre las actividades de cumplimiento de la División de Horas y Salarios, pueden llamar al 1-888-REG-FAIR (1-888-734-3247), o escribir a: Office of the National Ombudsman, U.S. Small Business Administration, 409 3rd Street, SW, MC2120, Washington, DC 20416-0005, o visitar la página web del Defensor del Pueblo: www.sba.gov/ombudsman/. El derecho a presentar un comentario ante el Defensor del Pueblo es adicional a cualquier otro derecho que una entidad pequeña pueda tener, inclusive el derecho a disputar la imposición de una sanción civil. Presentar un comentario con el Defensor del Pueblo no extiende el período máximo de tiempo para disputar la imposición de una sanción, ni tampoco tener que presentar la contestación que se requiere para recibir una audiencia administrativa sobre una sanción. La División de Horas y Salarios no considera el presentar un comentario ante el Defensor del Pueblo como un factor al momento de determinar cómo resolver asuntos que surgen durante una acción de cumplimiento.



PARA MAYOR INFORMACIÓN

Llame a la línea gratuita de la División de Horas y Salarios al **1-866-4US-WAGE** (1-866-487-9243) o visite nuestra página web **www.dol.gov/whd**