

La División de Normas Laborales y su empresa

Este formulario explica qué esperar durante y después de una investigación.

La División de Normas Laborales visita a los empleadores para:

- investigar quejas;
- asegurarse de que los empleadores cumplen con las leyes y regulaciones;
- proporcionar información importante.

Las Normas Laborales velan por el cumplimiento de las leyes que protegen a casi todos los trabajadores en el Estado de Nueva York. Estas leyes cubren:

- el pago del salario mínimo y horas extras;
- el pago de salarios y complementos salariales (beneficios complementarios);
- día de descanso y requisitos del período de comida;
- reglas del trabajo agrícola;
- restricciones de trabajo infantil;
- condiciones de empleo de la industria de prendas de vestir.

Durante la primera visita, los Investigadores del Departamento de Normas Laborales:

- se presentarán y presentarán sus credenciales (una tarjeta de presentación o credencial de identidad);
- siempre serán profesionales y amables;
- harán la visita sin tener una cita. La ley permite las visitas sin previo aviso, para ingresar e inspeccionar cualquier lugar en donde los trabajadores están trabajando;
- no proporcionarán una razón para la visita (las quejas son confidenciales);
- entrevistarán a los empleados en privado;
- revisarán los registros que hay en el lugar;
- solicitarán los registros adicionales por escrito y programarán una visita de seguimiento si es necesario;
- ofrecerán y proveerán servicios de interpretación si es necesario.

Para asegurarse de que la investigación se realice sin problemas, el empleador:

- cooperará con los investigadores en todo momento;
- facilitará la inspección, las entrevistas con los empleados y la revisión de registros;
- no interferirá con las entrevistas privadas a los empleados;
- no cubrirá errores ni creará documentos falsos;
- entenderá que contratar un abogado privado no limita el acceso de la División al sitio de trabajo, los empleados o el dueño/gerente de la empresa o los registros de nómina;
- no realizará ninguna acción negativa contra los empleados que presentaron la queja, se sospecha que presentaron la queja, cooperaron con la investigación o hablaron con el investigador.

Pasos del proceso de cumplimiento de las normas laborales

1. **Investigación:** un investigador inspeccionará las instalaciones, entrevistará al empleador y a los empleados, revisará los libros y registros, y volverá a realizar una visita, si es necesario.
2. **Hallazgos:** es posible que se entregue al empleador un aviso de infracción y los montos adeudados del salario o una carta explicando las infracciones encontradas. La carta explicará la evidencia revisada, la determinación tomada, cómo corregir las infracciones y qué hacer a continuación.
3. **Resolución:** el empleador tendrá la oportunidad de revisar el aviso y los hallazgos con el investigador y hablar sobre una resolución. Si los empleadores no están de acuerdo o no entienden, pueden hablar con un Investigador Sénior.
4. **Conferencia del caso:** es posible que se les pida a los empleadores que asistan a una Reunión de distrito para resolver asuntos pendientes o a una Conferencia de cumplimiento, la cual es una acción informal similar a la mediación para llegar a una resolución.
5. **Audiencia administrativa:** si los empleadores no cumplen, no hacen una restitución o si no están de acuerdo con los hallazgos de la investigación, la División emitirá una Orden de cumplimiento (Orden), la cual incluye intereses y sanciones. Una Orden permite 60 días para hacer el pago o solicitar una apelación a la Junta Industrial de Apelaciones (Industrial Board of Appeals, IBA). La IBA proporciona una revisión imparcial de la Orden.
6. **Procedimientos penales o civiles:** si no se presenta una apelación oportuna de la Orden y el empleador no ha hecho el pago, la División intentará ingresar la Orden como un juicio civil para cualquier dinero adeudado pendiente de pago.
7. **Procedimientos penales:** puede haber una remisión para procedimiento penal por un delito menor por infracción de la ley laboral, no por el monto de dinero adeudado a las partes afectadas.