

Hoja de datos #2: Restaurantes y Establecimientos de Comida Rápida bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA – siglas en inglés)

Esta hoja de datos provee información general con respecto a la aplicación de la [FLSA](#) a empleados de restaurantes y establecimientos de comida rápida.

Características

El restaurante/la industria de comida rápida incluyen establecimientos que se ocupan principalmente de la venta y atención a compradores de comida y bebidas preparadas para el consumo dentro o fuera de los establecimientos.

Cobertura

Los restaurantes/negocios de comida rápida con ventas anuales brutas de uno o más establecimientos con un total de ventas de por lo menos \$500.000 están sujetos a la FLSA. También, cualquier persona que trabaja o maneja bienes que se mueven en el comercio interestatal está sujeta individualmente a la protección de [salario mínimo](#) y [sobretiempo](#) de la FLSA. Por ejemplo, un mesero o cajero que maneja una transacción de tarjeta de crédito probablemente está sujeto a la Ley.

Requisitos

Salario mínimo:

Los empleados no exentos bajo el alcance de la ley tienen derecho a un [salario mínimo](#) federal de no menos de \$7,25 por hora, vigente desde el 24 de julio de 2009. Los salarios se deben pagar en el día regular de pago para el periodo de pago que cubre. Las deducciones realizadas de los salarios por artículos tales como faltantes en caja, uniformes requeridos, clientes que se van sin pagar son ilegales si la deducción reduce los salarios de los empleados por debajo del [salario mínimo](#) o reduce el pago de sobretiempo. Las deducciones hechas por artículos aparte de comida, hospedaje u otras comodidades reconocidas normalmente no suelen poder hacerse en una semana laboral de sobretiempo. Las propinas pueden considerarse como parte de los salarios, pero el empleador tiene que pagar no menos de \$2,13 por hora en salarios directos y asegurarse de que la cantidad de propinas recibidas sea suficiente para cumplir el remanente del [salario mínimo](#).

Crédito por comida: El empleador puede tomar crédito por comida que se proporcione al costo. Esto generalmente es una [deducción por hora](#) del pago de un empleado. Sin embargo, el empleador no puede tomar crédito por descuentos dados a los empleados por precios de comida (menú).

Propinas: Los empleados que reciben propinas son aquellos que habitual y regularmente reciben más de \$30 en propinas mensualmente. Los empleados tienen que ser informados por adelantado si el empleador elige usar el crédito de propinas, la cantidad de crédito de propinas a solicitarse, y el empleador tiene que poder mostrar que los empleados reciben al menos el salario mínimo cuando se combinan los salarios y las propinas. Además, los empleados tienen que retener todas sus propinas, excepto en la medida en que participen en una recolección de propinas o acuerdo de compartir.

Sobretiempo: El sobretiempo tiene que pagarse a una tasa de por lo menos tiempo y medio de la tasa regular de pago del empleado por cada hora trabajada en exceso de 40 horas por semana. Los empleados que reciben propinas y que reciben \$2,13 por hora en salarios directos están también sujetos al pago de sobretiempo de tiempo y medio de la tasa regular de pago del salario mínimo aplicable, no a tiempo y medio de \$2,13.

Salario mínimo para jóvenes: Las enmiendas de 1996 a la FLSA permiten a los empleadores pagar un salario mínimo para jóvenes de no menos de \$4,25 por hora a los empleados que tienen menos de 20 años de edad durante los primeros 90 días civiles consecutivos después del empleo inicial con su empleador. La ley contiene ciertas protecciones para los empleados que prohíben a los empleadores desplazar a cualquier empleado con el fin de contratar a alguien a un salario mínimo para jóvenes.

Empleo para jóvenes

Los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar fuera de las horas escolares en varios trabajos no arriesgados solo bajo las siguientes condiciones: no más de 3 horas en un día de clases, 18 horas en una semana escolar, 8 horas cuando no haya clases o 40 horas en una semana no escolar. Además, no pueden trabajar antes de las 7 de la mañana ni después de las 7 de la tarde, excepto desde el 1ero de junio hasta el Día del Trabajo, cuando sus horas permisibles se extienden hasta las 9 de la noche. Las ocupaciones permitidas para los empleados de 14 y 15 años incluyen aquellas tales como de cajero, trabajo de oficina, empaque de órdenes, trabajo de limpieza y limpieza de verduras a mano. Los trabajos de cocinar y hornear no pueden llevarse a cabo generalmente por menores de 16 años.

Los jóvenes de 16 y 17 años pueden realizar cualquier trabajo que no sea arriesgado por horas ilimitadas. Ejemplos de equipos declarados arriesgados en restaurantes incluyen máquinas de procesamiento de carnes accionadas por motor (cortadoras de sierras, máquinas de relleno automático, moladoras, máquinas de tajar o de rebanar), batidoras comerciales y ciertas máquinas de pastelería accionadas por motor. Los empleados menores de 18 años no están permitidos a operar, alimentar, configurar, ajustar, reparar ni limpiar tales máquinas. Generalmente, ningún empleado menor de 18 años puede operar o servir como ayudante de afuera en un vehículo a motor en una vía pública; pero jóvenes de 17 años de edad que cumplen ciertos requisitos específicos pueden conducir automóviles y camiones que no excedan las 6.000 libras de peso bruto por cantidades de tiempo como parte de su trabajo. Tales menores están, sin embargo, prohibidos de realizar ciertas entregas sensibles de tiempo (tales como pizza, entregas a domicilio u otros viajes donde el tiempo es esencial) y de conducir de noche.

Problemas típicos

Si se requieren uniformes por parte del empleador, el costo del uniforme se considerara ser un gasto de negocios del empleador. Si el empleador requiere que el empleado pague el costo, tal costo no puede reducir los salarios de los empleados por debajo del [salario mínimo](#) o reducir la [compensación de sobretiempo](#).

[Exenciones de sobretiempo](#): La sección 13(a)(1) de la FLSA provee una exención de los requisitos monetarios de la FLSA para un empleado que trabaja en un cargo, de buena fe, como ejecutivo, administrador o como profesional o como vendedor externo. Un empleado calificará para la exención si cumple con todas las pruebas pertinentes relacionadas con las obligaciones, responsabilidades y salario, estipuladas en los reglamentos [29 CFR Parte 541](#). Las pruebas de salario y obligaciones para las exenciones se describen ampliamente en los Reglamentos Parte 541.

Dónde obtener información adicional

Para información adicional, visite nuestro sitio Web de la División de Horas y Sueldos: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame a la línea gratuita de información y ayuda, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, 1-8664USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación brinda información general y no debe considerarse de la misma forma que las declaraciones oficiales de opinión contenidas en los reglamentos.

Departamento de Trabajo de EEUU
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Póngase en Contacto con Nosotros](#)