

Hoja de Datos #45: Establecimientos de Hoteles y Moteles bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA por sus siglas en inglés)

Esta hoja de datos contiene información general sobre cómo se aplica la FLSA a empleados de hoteles y moteles.

Características

La función principal de un hotel o motel es proporcionar facilidades de alojamiento para el público en general. Además, la mayoría de hoteles o moteles proveen comida a los huéspedes y muchos venden bebidas alcohólicas. Estos establecimientos también pueden obtener ingresos procedentes de otras actividades tales como servicios de valet ofreciendo limpieza y lavado de prendas de vestir para los huéspedes, quioscos de prensa, y alquiler de salas para reuniones, conferencias, exposiciones comerciales y bodas.

Cobertura

La FLSA incluye dos métodos para la aplicación de sus disposiciones a los empleados de hoteles o moteles. El primer método es la base de la "empresa" de cobertura proporciona que si el volumen anual de ventas o negocios del empleador es de \$500.000 o más, sea de sólo un establecimiento o de una empresa con múltiples establecimientos, y el empleador tiene al menos dos empleados comprometidos en el comercio o en la producción de bienes para el comercio o la manipulación de tales bienes, todos los empleados de la empresa están cubiertos por la FLSA. La FLSA también proporciona una base de "empleado" de cobertura que se aplica incluso si el volumen anual de ventas o negocios es menos de \$500,000.

Los empleados todavía pueden cubrirse a través del segundo método si individualmente participan en comercio interestatal o producen mercancías para el comercio interestatal. El comercio interestatal incluye actividades tales como transacciones de negocios a través de las fronteras estatales, llamadas telefónicas interestatales, usar el servicio de correo de los Estados Unidos, ordenar o recibir bienes de un proveedor fuera del estado o el manejo de la contabilidad o teneduría de libros para tales actividades. También incluiría manejo de transacciones de tarjetas de crédito que implican a los sistemas bancario y financiero interestatales.

Requisitos

Salario Mínimo: Los trabajadores cubiertos no- exentos tienen que ser pagados por al menos el mínimo de \$7.25 por hora efectivo desde el 24 de Julio del 2009. Los salarios se vencen el día regular de pago para el período de pago cubierto. Las deducciones de los salarios para artículos tales como uniformes obligatorios son ilegales si reducen los salarios de los empleados por debajo del [salario mínimo](#) o cortan cualquier [pago de sobretiempo](#). Las propinas pueden ser incluidas como parte de los salarios para los empleados que regularmente reciben más de \$30 al mes en propinas. Sin embargo, el empleador debe pagar al menos

\$2,13 por hora en salarios directos a empleados que reciben propinas y estar seguro de que la cantidad de propinas realmente recibida por los empleados que reciben propinas, es suficiente para cumplir con el resto del [salario mínimo](#) (o de lo contrario pagar la diferencia en salarios).

[Sobretiempo](#): El sobretiempo tiene que ser pagado a no menos de una tasa de tiempo y medio de la tasa regular de pago del trabajador, por cada hora trabajada que exceda las 40 horas en una semana. La tasa regular por [sobretiempo](#) de un empleado que recibe propinas, como finalidad puede incluir el importe del crédito por

propinas reclamado por el empleador, más el costo razonable o valor razonable de las instalaciones equipadas para el empleado según lo permitido por la FLSA (como el costo de las comidas) y los salarios en efectivo incluyendo comisiones y ciertas bonificaciones pagadas por el empleador.

[Propinas](#): Los empleados que reciben propinas son quienes habitualmente y regularmente reciben más de \$30 al mes en propinas. Si el empleador opta por reclamar un crédito por propina, el empleador tiene que informar a los empleados por adelantado, aconsejarlos acerca del monto de crédito por propinas para ser reclamado, y pagarles a ellos por lo menos el [salario mínimo](#) aplicable cuando se combinan los salarios y propinas. También, los empleados pueden conservar todas sus propinas, excepto en la medida en que participan en un acuerdo válido de agrupación o compartir las propinas.

[Salario Mínimo Juvenil](#): Los empleadores pueden pagar un salario mínimo a los jóvenes de no menos de \$4,25 la hora a los empleados menores de 20 años de edad durante los primeros 90 días calendario consecutivos después del empleo inicial por su empleador. La ley contiene ciertas prohibiciones contra los empleadores que desplazan a cualquier empleado con el fin de contratar a alguien por el salario mínimo de jóvenes.

[Empleo Juvenil](#): Los reglamentos de trabajo juvenil de la FLSA prohíbe el empleo de menores de 14 años de edad, en trabajos no- agrícolas, restringe las horas de trabajo y limita las ocupaciones para jóvenes de 14 y 15 años de edad, y prohíbe el empleo de menores de 18 años de edad en ocupaciones peligrosas.

[Registros](#): La FLSA exige que los empleadores mantengan registros de salarios, horas y otros artículos, como se especifica en los reglamentos de mantenimiento de datos, [29 CFR Part 516](#).

[Exenciones](#): La Sección 13(a)(1) de la FLSA exime a ejecutivo de buena fe, administrativo, profesional y empleados de venta afuera, de los requisitos de la FLSA, de pagar [salario mínimo](#) y [sobretiempo](#), si ellos cumplen con ciertas pruebas acerca de sus responsabilidades y obligaciones de trabajo y son compensados "sobre una base salarial" a no menos que las cantidades declaradas. Más información acerca de estas exenciones puede encontrarse en los reglamentos, [29 CFR parte 541](#).

Problemas Típicos Causados por Incumplimiento, Incluyen:

- Los empleados colocados en salario y clasificados como exentos sin tener en cuenta las funciones ejercidas.
- Falla en mantener registros de pago [sobretiempo](#) a los empleados asalariados no- exentos.
- Falla en registrar y pagar a los empleados por [todas las horas toleradas o permitidas de ser trabajadas](#).
- Deducciones ilegales de pago por cosas tales como falta de caja registradora, uniformes, errores, cheques sin fondos, etc.
- Falla en el pago correcto de la tasa de sobretiempo a empleados que reciben propinas, o falla en el

pago correcto de la tasa de sobretiempo que incluye todos los cargos de servicio, comisiones, bonificaciones y toda otra remuneración.

- Las propinas no son suficientes para compensar la diferencia entre la obligación del empleador de pagar salario directo y el [salario mínimo](#); empleados que reciben propinas solamente; y los que comparten una porción de propinas de empleados que reciben propinas con los empleados que no son elegibles porque normalmente no reciben propinas.
- El pago de tiempo regular por las horas trabajadas más allá de 40 por semana, en lugar del pago requerido por [sobretiempo](#), o el número de horas promedio trabajado sobre dos o más semanas para evitar el pago de sobretiempo.
- Falla en el de pago de [salario mínimo](#), [sobretiempo](#), ayuda temporaria o empleado de firma de arrendamiento, trabajadores que están conjuntamente empleados por el hotel. Información concerniente a empleo conjunto puede ser encontrada en Reglamentos, [29 CFR Part 791](#).

Donde Obtener Información Adicional

Para obtener más información, visite nuestro sitio web División de Horas y Salarios:

<http://www.wagehour.dol.gov> o llamar a nuestra línea de información gratuita y línea de ayuda, **disponible de 8:00 a 17:00 en su zona horaria, 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)**. Esta publicación es para información general y no debe ser considerado en la misma óptica que las declaraciones oficiales de posición contenidas en los reglamentos.

Departamento de Trabajo

De EE.UU.

Frances Perkins Building

200 Constitution Avenue, NW

Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE

TTY: 1-866-487-9243

[Póngase en Contacto con Nosotros](#)