

Hoja de Datos #6

Sector Minorista y Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA)

Esta hoja de datos contiene información general de la aplicación de la [FLSA](#) a empleados del sector minorista.

Características

Un establecimiento minorista es aquel cuyo 75 por ciento de volumen anual de ventas en dólares no se destina a la reventa, y es reconocido como minorista en la industria específica. La División de Horas y Salarios aplica el análisis del [29 CFR Parte 779](#) a todos los establecimientos al determinar si cualifican como minoristas.

Cobertura

Empleados de establecimientos minoristas pueden estar cubiertos bajo la FLSA de dos maneras. Cualquier establecimiento minorista que haga parte de una empresa con un volumen anual de ventas de al menos \$500,000 (sin incluir impuestos al consumo del sector minorista indicados por separado) debe cumplir con los requisitos de la Ley. Cualquier empleado de un establecimiento minorista, independientemente de su volumen de ventas, dedicado a actividades de comercio interestatal está “cubierto” de forma individual. Algunos ejemplos de actividades de comercio interestatal son:

- Ordenar bienes de fuera del estado;
- Verificar y procesar transacciones de tarjeta de crédito;
- Usar el correo postal o teléfono para comunicaciones interestatales;
- Llevar registros de transacciones interestatales; o
- Manejar, enviar, o recibir bienes involucrados en el comercio.

Requisitos

Establecimientos minoristas cubiertos no exentos deben cumplir ciertas normas de la FLSA relativas a salario y empleo de menores.

Empleados cubiertos y no exentos tienen derecho al [salario mínimo federal](#). El [pago de horas extras](#) a una tasa de al menos tiempo y medio la tarifa regular de pago del empleado es requerido después de 40 horas trabajadas en una semana laboral. Ciertos empleados del sector servicios o minorista pagados con [comisiones](#) pueden estar exentos al pago de horas extras.

[Salario Mínimo de Jóvenes](#): La FLSA permite a empleadores pagar un salario mínimo de jóvenes de no menos de \$4.25 por hora a empleados menores de 20 años durante los primeros 90 días consecutivos de calendario luego de haber sido contratados. La ley establece ciertas protecciones para empleados que prohíben a los empleadores suprimir a cualquier empleado para contratar a alguien con salario mínimo de jóvenes.

Las [reglamentaciones de la FLSA sobre el empleo de jóvenes](#) prohíben el empleo de menores de 14 años en trabajos no agrícolas, restringen las horas de trabajo y limitan ocupaciones para jóvenes de 14 y 15 años, y prohíben el empleo de trabajadores de menos de 18 años en trabajos peligrosos.

La FLSA requiere a los empleadores llevar registros de salarios, horas y de otros aspectos, tal como se detalla en las reglamentaciones sobre [mantenimiento de registros](#). Los empleadores deben llevar registros de los empleados sujetos a las disposiciones sobre [salario mínimo](#) y [horas extras](#), como se describe en [29 CFR, Parte 516](#). Los registros requeridos para los empleados exentos difieren de los de empleados no exentos, los que trabajan bajo acuerdos de pago poco habituales, o de empleados a los que se da alojamiento u otros medios.

Problemas Típicos

[Horas Trabajadas](#): los empleadores deben registrar y pagar todas las horas trabajadas por los empleados, incluido cualquier tiempo controlado por empleador, como el empleado a “esperar”. Cuando los empleados se reporten al lugar de trabajo a la hora programada, el empleador debe comenzar a contar el tiempo a partir de ese momento. Sin embargo, si el empleador les dice de inmediato a los empleados que no son necesarios, los libera por completo de las tareas, y les da un tiempo específico para reportarse de vuelta que permite a los empleados usar ese tiempo a beneficio propio, entonces este tiempo no debe contarse como de trabajo. Si a los empleados solo se les dice que esperen hasta que sean necesarios y no se les da un tiempo específico para regresar que sea lo suficientemente largo como para usarlo en beneficio propio, todo el tiempo de espera se contará como horas trabajadas.

[Deducciones Ilegales](#): Deducciones hechas a los salarios de los empleados por faltantes de caja o mercancía, por uniformes requeridos o herramientas del trabajo no son legales en la medida en que reduzcan los salarios por debajo del [salario mínimo](#) según la ley o reduzcan la cantidad de [pago por horas extras](#).

Empleados Asalariados: un salario, por sí mismo, no exime a los empleados de [salario mínimo](#) o de [horas extras](#). Que los empleados estén exentos al [salario mínimo](#) y prima por sobretiempo dependerá de sus tareas y responsabilidades laborales, así como del salario pagado. A menudo, empleados asalariados en empresas minoristas no cumplen con todos los requisitos especificados por las reglamentaciones para ser considerados exentos al pago de horas extras. Las reglamentaciones de [29 del CFR, Parte 541](#) contienen un análisis de requisitos para varias exenciones bajo la FLSA (como empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, incluidos profesionales de informática, y empleados de ventas al exterior).

Dónde Obtener Información Adicional

Para más información, visite el sitio de la División de Horas y Salarios en www.dol.gov/agencies/whd o llame a la línea gratuita de información y ayuda al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) de lunes a viernes, de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. en su zona horaria.

El contenido de este documento no tiene peso y efecto de ley, y no fuerza al público de manera alguna. Este documento está destinado solo a clarificar al público los actuales requisitos de ley o políticas de la División.

Departamento de Trabajo de EE.UU.
200 Constitution Ave, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-866-487-9243
[Contáctenos](#)