

Hoja de Datos #76: Establecimientos de lavado y cuidado estético de coches en virtud de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés)

Esta hoja de datos proporciona información general con respecto a la aplicación de la [FLSA](#) a los empleados de los establecimientos de lavado y cuidado estético de coches.

Características

Los establecimientos de lavado y cuidado estético de coches se encargan principalmente de los servicios de lavado y cuidado estético para el público en general. Algunos establecimientos también venden productos para el cuidado de carros, gasolina, lubricante, meriendas y bebidas.

Cobertura

Los empleados de lavado de carros generalmente están cubiertos por la FLSA. Específicamente, todos los empleados de un negocio de lavado de carros que tiene al menos dos empleados que manejan, venden o trabajan de cualquier forma con bienes o materiales (como máquinas, equipos, herramientas, suministros y productos de limpieza que fueron transportados o producidos fuera del estado), y cuyas ventas anuales o negocios sean de \$500,000 o más, ya sea de un solo establecimiento o de varios, están cubiertos por los requisitos de salario mínimo y horas extras de la FLSA, a menos que estén exentos. Incluso si el negocio de lavado de carros no es una empresa cubierta, un empleado puede estar cubierto de forma individual si está involucrado en el comercio entre estados o en la producción de bienes para el comercio entre estados, que puede establecerse si el empleado se comunica regularmente (por ejemplo, por teléfono) con personas fuera del estado; prepara, maneja o trabaja de otra forma con materiales de cualquier tipo que se comercializan entre estados; maneja registros de transacciones entre estados; o maneja transacciones con tarjetas de crédito que involucran sistemas bancarios y de financiación entre estados.

Requisitos

- **Salario mínimo**: Los empleados no exentos deben recibir al menos el salario mínimo federal de \$7.25 por hora (las leyes estatales pueden requerir un salario mínimo más alto). Los sueldos deben pagarse en el día de pago regular para el periodo de pago cubierto. Las deducciones del salario por cuestiones como uniformes requeridos o escasez son ilegales si reducen el salario del empleado por debajo del salario mínimo o se descuentan del pago de horas extras.
- **Propinas**: Las propinas pueden incluirse como parte del sueldo de los empleados que habitualmente reciben más de \$30 al mes en propinas. Para que se utilicen las propinas como crédito para la deuda de salario mínimo, el empleador debe informarle por adelantado a los empleados que reciben propinas que se les pagará un salario reducido con propina, informarles el monto del crédito en propinas que corresponde, y pagarles al menos \$2.13 por hora como salario directo. El empleador también debe asegurar que el monto de las propinas realmente recibidas más el salario directo pagado sean suficientes para cumplir las obligaciones de salario mínimo (o, de lo contrario, pagar la diferencia en los salarios). Los empleados que reciben propinas deben retener todas sus propinas, excepto en el caso de que participen en propinas compartidas válidas o en un acuerdo para compartirlas. (Ciertos estados tienen reglas diferentes para las

propinas.)

- **Horas extras**: Los empleados cubiertos no exentos deben recibir pagos por horas extras por todas las horas trabajadas por encima de 40 horas en una semana de trabajo con una tarifa no menor a tiempo y media la tarifa por la hora normal de pago (las horas extras deben calcularse sobre la base de una semana de trabajo, sin importar la frecuencia de la nómina). La tarifa de pago regular incluye la mayor parte de la remuneración del empleado (incluidos el sueldo, los créditos de propina que corresponde, los bonos no discrecionales, comisiones, etc.) dividida por la cantidad total de horas trabajadas en una semana.
- **Registros**: La FLSA requiere que los empleadores cubiertos mantengan registros precisos de los sueldos, las horas y otros elementos, según se especifica en los requisitos de mantenimiento de registros bajo 29 C.F.R. Parte 516. Los registros de los sueldos deben incluir la tarifa de pago regular de cada empleado no exento, las horas que trabajan cada día y cada semana laboral, las ganancias totales de tiempo normal y horas extras, todas las deducciones de los salarios, y los salarios netos que realmente pagados.
- **Períodos de descanso y comidas**: La FLSA no requiere descansos o descansos para comer, aunque es posible que las leyes estatales sí. En general, las horas trabajadas incluyen todo el tiempo que un empleado debe estar trabajando o en el lugar de trabajo, incluidos los tiempos de espera y los períodos de inactividad controlados por el empleador, pero no los períodos de comida o el tiempo libre de buena fe. Deben pagarse todas las horas trabajadas. Los empleadores que permitan o descansos cortos o períodos de descanso, generalmente de 20 minutos o menos, deben contar el tiempo como horas trabajadas. Los períodos de comidas de buena fe (típicamente, de 30 minutos o más) generalmente no necesitan ser compensados como tiempo de trabajo siempre que el empleado se encuentre completamente relevado de sus funciones.
- **Trabajo de menores de edad y salario mínimo**: En el empleo que no se relaciona con la agricultura, la FLSA prohíbe emplear a menores de 14 años de edad, restringe las horas de trabajo y las ocupaciones permitidos para los jóvenes de 14 a 15 años de edad, y prohíbe emplear menores de 18 años en trabajos peligrosos. Los empleadores pueden pagar un salario mínimo para jóvenes no menor de \$4.25 por hora a los empleados menores de 20 años de edad durante los primeros 90 días calendario consecutivos después del comienzo del empleo (a menos que la ley del estado exija un salario mínimo mayor).

Problemas Típicos

1. No llevar un registro y pagar todas las horas realmente trabajadas, como el tiempo trabajado antes o después del turno, o el tiempo de espera durante el tiempo de inactividad o retrasos por lluvia.
2. No mantener registros de nómina y tiempos completos y precisos.
3. No pagar al menos el salario mínimo y las horas extras a los empleados no exentos, como a quienes se les paga por hora, por pieza, por día, o salario. Por ejemplo, los empleados a los que se les paga una tarifa diaria en efectivo que resulta insuficiente para cubrir el requisito de salario mínimo para todas las horas trabajadas y las horas extras para todas las horas trabajadas después de las 40 en la semana laboral.
4. Deducciones ilegales por escasez, uniformes, suministros, pérdida de mercancías y salidas de clientes, etc., que reducen el pago de un empleado por debajo del salario mínimo o reducen el pago de horas extras requeridas.
5. Compensación únicamente por propinas; las propinas recibidas no son suficiente para compensar la diferencia entre los pagos de salario directo del empleador y el salario mínimo; no permitir que los empleados retengan todas las propinas recibidas; o implementar la puesta en común o el intercambio ilegal de propinas.
6. No calcular y pagar horas extra por semana laboral, incluso si a los empleados se les paga se les paga cada dos semanas o cada medio mes.
7. Clasificar a ciertos empleados como "trabajadores por contrato" o "contratistas independientes" y, por lo tanto, no tratarlos como "empleados" cubiertos por las disposiciones de la FLSA.

Dónde Obtener Información Adicional

Para obtener información adicional, visite nuestro sitio web de la División de Horas y Salarios: www.dol.gov/agencies/whd o llame a nuestra línea gratuita de información y ayuda, 1-(866)-4USWAGE (1-(866)-487-9243), disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria. Esta publicación es para información general y no debe considerarse de la misma manera que declaraciones oficiales de las normas contenidas en las regulaciones.

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
Contáctenos
