

# Descansos por Turnos - La Ley de Empleados Saludables

## Preguntas frecuentes (FAQ) - Servicio de Normas de Empleo (ESS)

1. ¿Quién está cubierto por la Ley de Empleados Minoristas Saludables (en adelante "la Ley de Descanso por Turno")?
2. ¿Los empleados en comisión están cubiertos por la ley Descanso por Turno?
3. ¿Qué empleadores con establecimientos minoristas están cubiertos por la ley de Descanso por Turno?
4. Si un empleador tiene empleados que trabajan en el estado y algunos empleados que trabajan fuera del estado, ¿qué empleados deberán ser contados hacia los 50 empleados necesarios para determinar la cobertura?
5. Si un empleador posee varias franquicias, ¿los empleados que trabajan en diferentes franquicias en todo el estado cuentan para los 50?
6. Si una empresa proporciona algunos servicios y algunas ventas minoristas (es decir, un salón de belleza que vende productos de belleza, un taller de reparación de automóviles que vende tapetes, escobillas, etc.) ¿están cubiertos por la ley de Descanso por Turno?
7. ¿Qué porcentaje del negocio debe proporcionarse en persona para que se aplique la ley de Descanso por Turno? Por ejemplo, si el empleador realiza importantes ventas por Internet y por teléfono, pero también realiza ventas en persona en el establecimiento, ¿están cubiertos sus empleados?
8. Si trabajo para un empleador cubierto por la ley de Descanso por Turno, ¿a qué descanso tengo derecho?
9. ¿Cuándo tiene derecho un empleado a tomarse un descanso?
10. ¿Mi empleador dice que puedo tener un "descanso de turno de trabajo"? ¿Qué es un descanso de turno de trabajo y está permitido?
11. ¿Me pagarán por el tiempo que estoy en el descanso?
12. ¿Existen requisitos de mantenimiento de registros para los empleadores bajo la ley de Descanso por Turno?
13. ¿Qué debo hacer si creo que se me ha negado un descanso al que tengo derecho según la ley de Descanso por Turno?
14. ¿Qué hace el Comisionado con la queja?
15. ¿Qué sucede si el Comisionado no puede resolver la queja de manera informal?
16. ¿Qué sucede si un empleador tiene más de una violación en un período de tres años contra el mismo empleado?

17. Las siguientes son situaciones hipotéticas para proporcionar más orientación sobre la ley de Descanso por Turno:

**1. ¿Quién está cubierto por la Ley de Empleados Minoristas Saludables (en adelante "la ley de Descanso por Turno")?**

Los empleados que trabajan en ciertos establecimientos minoristas (consulte la Pregunta frecuente n. ° 3 para saber que empleadores y los establecimientos minoristas están cubiertos) tienen derecho a un descanso por turno que no esté en función del número de horas trabajadas. Sin embargo, ciertos empleados están exentos, incluidos los siguientes:

- a. Empleados cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva u otra política de empleo que prevea interrupciones de turno de igual o mayor duración a las requeridas por esta ley;
- b. Los empleados exentos de los requisitos de pago de horas extras de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), incluidos los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales, así como los empleados que trabajan en ventas externas. Empleados de ventas por comisión de establecimientos minoristas o de servicios (consulte la Pregunta frecuente n. ° 2).
- c. Empleados del Estado, o un condado o municipio dentro del Estado;
- d. Empleados que trabajan en una oficina corporativa u otra ubicación de oficina; y
- e. Empleados que trabajan al menos 4 horas consecutivas para un empleador en un solo lugar con cinco empleados o menos.

**2. ¿Los empleados por comisión están cubiertos por la ley de Descanso por Turno?**

Los empleados que son empleados de ventas por comisión de establecimientos minoristas están exentos de la ley Descanso por Turno si: (1) más de la mitad de las ganancias del empleado provienen de comisiones; y (2) el empleado promedia al menos una vez y media el salario mínimo por cada hora trabajada.

**3. ¿Qué empleadores con establecimientos minoristas están cubiertos por la ley de Descanso por Turno?**

Un empleador cubierto es un empleador que se dedica a un negocio minorista o franquicia minorista con el mismo nombre comercial con 50 o más empleados minoristas por cada día hábil en las últimas 20 o más semanas del calendario. Además de satisfacer el número requerido de empleados y el tiempo de trabajo, un empleador cubierto es un empleador que tiene un establecimiento minorista cuyo propósito principal es vender bienes a un consumidor con el consumidor presente en el establecimiento minorista en el momento de la venta.

**4. Si un empleador tiene algunos empleados que trabajan en el estado y algunos empleados que trabajan fuera del estado, ¿qué empleados cuentan hacia los 50 necesarios para determinar la cobertura?**

La ley de Descanso por Turno se aplica a empleadores con 50 empleados que trabajan en el estado de Maryland.

**5. Si un empleador posee varias franquicias, ¿los empleados que trabajan en diferentes franquicias en todo el estado cuentan para los 50?**

Si. El propietario de una franquicia con múltiples ubicaciones necesitaría contar a todos los empleados que trabajan en el estado de Maryland.

**6. Si una empresa ofrece algunos servicios y algunas ventas minoristas (es decir, un salón de belleza que vende productos de belleza, un taller de reparación de automóviles que vende tapetes, escobillas, etc.) ¿están cubiertos por la ley de Descanso por Turno?**

Si una empresa proporciona algunos servicios y algunas ventas minoristas, el establecimiento está cubierto por la ley de Descanso por Turno siempre que más del 50% del total bruto de las ventas de la empresa sea minorista. El objetivo principal del establecimiento debe ser vender bienes a los consumidores.

**7. ¿Qué porcentaje del negocio debe proporcionarse en persona para que se aplique la ley de Descanso por Turno? Por ejemplo, si el empleador realiza importantes ventas por Internet y por teléfono, pero también realiza ventas en persona en el establecimiento, ¿están cubiertos sus empleados?**

Los establecimientos donde más del 50% de las ventas de bienes se realizan por Internet o por correo o teléfono no están cubiertos por la ley de Descanso por Turno. Sin embargo, si un empleador tiene una ubicación física donde el propósito principal (más del 50% de las ventas) es vender bienes a un consumidor que está presente en el momento de la venta, entonces ese establecimiento está cubierto por la ley de Descanso por Turno, incluso si hay algunas ventas por internet, correo o teléfono (menos del 50%).

**8. Si trabajo para un empleador cubierto por la ley de Descanso por Turno, ¿a qué descanso tengo derecho?**

Recesos requeridos por hora:	
El empleado trabaja:	Receso requerido:
Mas de 4 pero menos de 6 horas consecutivas	Ninguno
4 a 6 horas consecutivas	15 minutos de receso*
Mas de 6 horas consecutivas	30 minutos de receso
8 o mas horas consecutivas	30 minutos de receso más 15 minutos de receso por cada 4 horas consecutivas de trabajo adicionales.**

\* Para los empleados que trabajan menos de 6 horas consecutivas, el requisito de descanso de 15 minutos se puede renunciar por acuerdo escrito entre el empleador y el empleado.

\*\* Un empleado que tiene derecho a un descanso de 30 minutos tampoco tiene derecho al descanso de 15 minutos

\*\* Las horas consecutivas adicionales comienzan después del descanso anterior del empleado. Por ejemplo, si un empleado trabaja un turno de 10 horas y se le da un descanso de 30 minutos a la hora 5, el empleado tendría derecho a un descanso de 15 minutos a la hora 9.

### **9. ¿Cuándo tiene derecho un empleado a tomarse un descanso?**

Si bien la ley de Descanso por Turno no especifica cuándo un empleado tomará su descanso, los empleadores y los empleados deben trabajar juntos de manera cooperativa para determinar cuándo un empleado tomará un descanso requerido por la ley. Al trabajar de manera cooperativa, el empleador y el empleado deben tener en cuenta tanto las prácticas comerciales del empleador como las necesidades individuales del empleado.

### **10. ¿Mi empleador dice que puedo tener un "descanso de turno de trabajo"? ¿Qué es un descanso de turno de trabajo y está permitido?**

Cualquier empleador puede proporcionar un "descanso de turno de trabajo" en las siguientes circunstancias:

- el tipo de trabajo evita que el empleado sea relevado del trabajo; o
- al empleado se le permite consumir una comida mientras trabaja, se le paga al empleado por este tiempo, y el empleador y el empleado acuerdan mutuamente por escrito el descanso del turno de trabajo.

La ley salarial de Maryland requiere que se le pague por todo el tiempo trabajado. Si no le pagaron por un descanso de turno de trabajo, puede presentar un reclamo por sus salarios no pagados ante el Comisionado de Trabajo e Industria. Una copia del formulario de reclamo está disponible en nuestro sitio web.

### **11. ¿Me pagarán por el tiempo que estoy en el descanso?**

La ley de Descanso por Turno requiere que ciertos empleadores brinden descansos a ciertos empleados. Esta ley de Maryland no aborda si un empleado recibe un pago durante su tiempo de descanso. Sin embargo, según la Ley Federal de Normas Laborales Justas, los descansos cortos de menos de 20 minutos (es decir, un descanso para tomar café o ir al baño) se consideran tiempo de trabajo que debe incluirse en la suma de todas las horas trabajadas en una semana y son compensables. Para obtener más información sobre los descansos cortos, consulte el sitio web del Departamento de Trabajo de EE. UU. Si siente que no ha sido compensado por su descanso y debería hacerlo, puede comunicarse con el Departamento de Trabajo de los EE. UU. llamando al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243) o visitando el sitio web del Departamento.

**12. ¿Existen requisitos de mantenimiento de registros para los empleadores bajo la ley de Descanso por Turno?**

Si. Los empleadores están obligados a mantener registros de las fechas y horas trabajadas. Además de este requisito existente, los empleadores deberán mantener registros que documenten los descansos de los empleados. Esto es necesario para garantizar el cumplimiento de la ley.

**13. ¿Qué debo hacer si creo que se me ha negado un descanso al que tengo derecho según la ley Descanso por Turno?**

Un empleado que siente que sus derechos han sido violados bajo la ley de Descanso por Turno puede presentar una queja ante el Comisionado de Trabajo e Industria (descargue un Formulario de Queja Shift Break (Word) o Queja por transgresión de la ley de empleados minoristas saludables (HREA) (Word)). Si tiene alguna pregunta, puede enviar un correo electrónico al Servicio de Normas de Empleo a [dldliemploymentstandards-labor@maryland.gov](mailto:dldliemploymentstandards-labor@maryland.gov) o llamar al 410-767-9885.

**14. ¿Qué hace el Comisionado con la queja?**

Al recibir una queja, el Comisionado investigará la queja e intentará resolver el asunto de manera informal.

**15. ¿Qué sucede si el Comisionado no puede resolver la queja de manera informal?**

Si el Comisionado determina que un empleador ha violado la ley de Descanso por Turno, el Comisionado puede emitir una orden para obligar o forzar el cumplimiento, que puede incluir una sanción civil. Un empleador tiene derecho a apelar la orden ante la Oficina de Audiencias Administrativas.

**16. ¿Qué sucede si un empleador tiene más de una violación en un período de tres años contra el mismo empleado?**

Si un empleador no cumple con una orden para exigir el cumplimiento después de que se descubrió que el empleador ha violado la ley de Descanso por Turno contra un determinado empleado en los últimos tres años, el empleado puede iniciar una acción para hacer cumplir la orden en un tribunal de circuito. Si el empleado prevalece en su acción, el empleado puede tener derecho a tres veces el salario por hora del empleado, honorarios razonables de abogados y otros costos.

**17. Las siguientes son situaciones hipotéticas para proporcionar más orientación sobre la ley de Descanso por Turno:**

- a. **Soy un empleador dedicado al negocio minorista en Maryland. Tengo aproximadamente 50 empleados trabajando en el estado, sin embargo, solo 40 de ellos son empleados minoristas que realizan trabajos de ventas en las tiendas o por teléfono. El resto de los empleados trabajan en una oficina realizando servicios de apoyo tales como recursos humanos, soporte informático, contabilidad, oficina, trabajo administrativo y contable. ¿Está mi negocio cubierto?** No. La ley se aplica a las empresas minoristas con 50 o más empleados minoristas. Si solo tiene 40 empleados dedicados a ventas reales en una tienda, la ley no se aplicaría a usted.
- b. **Soy contador de una gran empresa minorista con numerosas tiendas en Maryland. Ocasionalmente visito las tiendas, pero paso la mayor parte del tiempo trabajando en una oficina corporativa. ¿Tengo derecho a un descanso de turno?** No. Está asignado para trabajar

en una oficina corporativa u otra ubicación de oficina. Además, puede ser un empleado profesional y estar excluido de los requisitos de pago de horas extras de la Ley de Normas Laborales Justas y, por lo tanto, también está exento de la ley de Descanso por Turno.