Tiempo Libre Compensado ("Comp Time")YOUR LEGAL RIGHTS

1.

¿Qué es “Comp Time”?

En algunas circunstancias, su empleador le podría dar tiempo libre pagado en lugar de pagarle por trabajar tiempo extra. Esto se llama tiempo libre compensado o “comp time”.

Las leyes son muy estrictas para llevar a cabo un acuerdo de tiempo de compensación, y requiere que un empleador siga una cantidad de pasos específicos para ofrecer a un empleado tiempo libre, en lugar de tiempo extra. Para que su empleador pueda legalmente ofrecerle tiempo de compensación, tienen que cumplirse todas las siguientes condiciones:

- Su solicitud para recibir tiempo libre compensado en lugar de tiempo extra debe ser hecha *por escrito*
- Usted debe de tener un acuerdo por escrito con su empleador que describa su arreglo para recibir tiempo libre compensado.
- A usted se le debe de dar un horario de trabajo de por lo menos 40 horas por semana regularmente.
- Su tiempo libre compensado se le debe dar *al mismo tiempo* que su remuneración por tiempo extra. Por ejemplo, por cada hora de tiempo extra trabajada, a usted se le debe de dar una hora y media de tiempo libre compensado, o, si a usted se le paga el doble por el tiempo extra, dos horas por cada hora que trabajó.
- Usted no puede “guardar” más de 240 horas de tiempo libre compensado. Una vez que usted “acumula” 240 horas de tiempo libre compensado, cualquier trabajo de tiempo extra se le tiene que pagar a la tarifa normal (de horas extras) si se pasa de esas horas.
- Su tiempo libre compensado no puede estar sujeto a una regla de “tiene que usarlo o lo pierde”. El tiempo es lo mismo que un salario, y no se le puede quitar si usted no lo usa inmediatamente.

Si cualquiera de estas condiciones no se cumple, su empleador debe de pagarle tiempo extra. Vea la hoja informativa titulada “Pago por Tiempo Extra” para más detalles acerca de cuánto dinero se le debe de pagar por el tiempo extra.

2.

¿Cómo se calcula el tiempo libre compensado?

El siguiente ejemplo puede ayudarle a determinar si se le está pagando con tiempo libre compensado adecuadamente.

Suponga que un empleado con un arreglo válido de tiempo libre compensado tiene el siguiente horario de trabajo durante una semana:

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
9 horas	9 horas	10 horas	11 horas	9 horas	2 horas	0 horas

Total de horas trabajadas:	50
Horas de tiempo regular:	40
Horas de tiempo extra:	10 (que normalmente se pagan con “*tiempo y medio*”)

Durante esta semana el empleado trabajó diez (10) horas de tiempo extra, pero bajo el arreglo de tiempo libre compensado, su empleador sólo tiene que pagarle por 40 horas regulares a su salario normal. Este empleado tiene ahora 15 horas de “crédito” de tiempo libre compensado (calculadas multiplicando el número de horas de tiempo extra que trabajó por 1.5). Cuando el empleador le permite a este empleado tomar su tiempo libre compensado, a este empleado se le va a pagar por derecho esas 15 horas de trabajo que no está desempeñando en esos momentos. Todas estas horas de tiempo libre compensado se le pagarán al empleado con el salario regular, no de tiempo extra.

3.

¿Hay excepciones al tiempo libre compensado?

Empleados “exentos”

Los empleados que estén “exentos” de las leyes regulares de tiempo extra, también están exentos de las provisiones del tiempo libre compensado. Generalmente, éstos son empleados a quienes se les dan responsabilidades significantes en la compañía y mucha independencia para tomar decisiones con respecto al manejo de la misma. Sin embargo, la definición de un empleado exento es mucho más complicada que esta breve descripción. Si usted cree que usted debería estar exento, vea la hoja informativa titulada “Excepciones al Pago por Tiempo Extra” para mayor información.

Ciertas Industrias

Ciertos tipos de empleados no pueden ganar tiempo libre compensado en lugar de salario por tiempo extra debido a la naturaleza del trabajo que desempeñan. Estos empleados incluyen a trabajadores relacionados con la fabricación, limpieza pública, la industria de la diversión y recreación, industria agrícola, o la industria del manejo de productos después de la cosecha, o la preparación del producto para el mercado en un rancho o granja.

4.

¿Puede mi empleador decirme cuando tengo que tomarme el tiempo libre compensado?

Probablemente. Su empleador podría pedirle que se tomara su tiempo libre compensado en ciertos días, con tal de que sean días en los que usted habría tenido que trabajar normalmente.

5.

¿Puede mi tiempo libre compensado expirar si me demoro demasiado en usarlo?

No. Su empleador no puede decirle a usted que el tiempo libre compensado ha expirado, o que usted ha esperado demasiado para tomarlo. Igual que las vacaciones, su tiempo libre compensado es parte de su salario, y su empleador no se lo puede quitar.

6.

¿Qué pasa con el tiempo libre compensado que he ahorrado si me despiden o si renuncio al trabajo?

Ya que su tiempo libre compensado es una forma de salario, todo el tiempo libre compensado no usado se le debe de pagar en su totalidad cuando se le paga a usted su salario final. Su tiempo libre compensado debe de pagársele como si fuera tiempo extra. Por ejemplo, si a usted se le hubiera pagado *tiempo y medio* por las horas que usted ahorró como tiempo libre compensado y que se le deben, a usted se le tiene que pagar ese tiempo ahorrado como si fuera tiempo extra. Para más información acerca de cuándo se le debe de pagar sus salarios finales, lea la hoja informativa titulada “Recibir su Último Cheque de Sueldo: Cuando debe pagarle el sueldo completo”.

Disclaimer

This Fact Sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in California. Yet because laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, the Legal Aid Society–Employment Law Center cannot ensure the information in this Fact Sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.