Pago por Horas Extra

YOUR LEGAL RIGHTS

Si usted trabaja más de 40 horas a la semana, más de 8 horas al día o más de 7 días seguidos, es posible que tenga derecho a recibir el pago de horas extras por trabajo adicional. Los empleados que perciban sueldo y a quienes se les pague un salario por hora o a destajo, todos podrían tener derecho al pago de horas extras. Esta hoja informativa describe si usted tiene derecho al pago de horas extras, cómo debe calcularlo y cómo cobrar las horas extras si no se le han remunerado correctamente.

1.

¿Tengo derecho al pago de horas extras?

Los empleados que pueden recibir el pago de horas extras

Aunque la mayoría de los empleados en California tienen derecho al pago de horas extras, hay algunas excepciones importantes, las cuales son:

- Los miembros de un sindicato, o unión: El contrato colectivo, o contrato sindical, podría incluir una disposición que indique que su trabajo no tiene derecho a las garantías de las leyes de California respecto a las horas extras. Si desea más información acerca de esta excepción, vea la sección sobre las preguntas más frecuentes de esta hoja informativa.
- Los empleados "exentos": Un empleado exento es un empleado no sindicalizado cuyo trabajo no le concede derecho a las garantías por horas extras debido al tipo de trabajo que el empleado efectúa. Por lo general, los únicos tipos de trabajadores que se consideran exentos son aquellos que tienen muchas responsabilidades dentro de la compañía y gozan de mucha independencia para tomar decisiones que afectan la manera en que se administra la compañía. Recuerde, sin embargo, que la definición real de lo que es un empleado es mucho más compleja de lo que ofrece esta breve descripción. Si usted cree que podría ser un empleado exento, vea nuestra hoja informativa titulada "Las exenciones del pago de las horas extras", para mayores detalles.
- Los trabajos/las industrias misceláneas: Hay algunos trabajos e industrias que tienen reglas especiales para las horas extras y, en algunos casos, están completamente exentas de las horas extras. Dichas industrias incluyen algunos trabajadores del transporte, empleados domésticos y empleados agrícolas, pero no a todos.

Usted aún puede cobrar el pago de las horas extras por el trabajo que haya efectuado hasta hace *tres* años. Las leyes sobre las horas extras en California le permiten a usted cobrar horas extras por el trabajo que efectúe hasta tres años antes del día en que presente un reclamo formal para el cobro del pago de horas extras (vea abajo). Si usted efectuó trabajo por el cual está tratando de cobrar el pago de horas extras hace más de tres años, los límites de tiempo que marca la ley para las horas extras ya se vencieron, por lo que normalmente no se puede presentar un reclamo para cobrar esos salarios.

Excepciones: Si usted decide archivar su caso ante un tribunal, es posible que logre ampliar el plazo a cuatro años, si su abogado incluye reclamos conforme a las leyes de competencia desleal (vea abajo más información acerca de sus opciones legales).

2.

¿Cómo calculo el pago de mis horas extras?

A. Calcule su tarifa de pago normal.

La cantidad que debe recibir por concepto de las horas extras trabajadas depende de su tarifa de pago normal. Este se aplica tanto a los empleados con salario por hora como aquellos con sueldo. La información que se proporciona a continuación le ayudará a determinar su tarifa de pago normal.

- Si usted es un empleado a quien le pagan un salario por hora, su tarifa de pago normal es su salario por hora normal.
- Si usted es un empleado con sueldo, usted debe convertir primero su sueldo a una tarifa de pago por hora. Para calcular la tarifa de pago por hora, calcule su sueldo semanal y divídalo entre 40.
- Por ejemplo, si su sueldo mensual es de $1,600 al mes: $1,600 al mes x 12 meses = $19,200 al año; $19,200 al año / 52 semanas = $369.23 a la semana; $369.23 a la semana / 40 horas a la semana = $9.23 por hora. En este ejemplo, $9.23 es la tarifa de pago normal.
- Si usted trabaja a destajo (es decir, que se le paga según la cantidad de artículos que produzca al día) su empleador podría calcular la tarifa de pago de una de dos maneras: 1) su empleador podría dividir su pago semanal normal por 40 horas, o bien, 2) su empleador

podría acordar un pago equivalente a una y medio veces la tarifa de destajo por unidades que se hayan producido en horas extras.

B. Calcule cuánto debe haber recibido (esto depende de cuándo efectuó el trabajo)

¿Cuánto se le debe pagar?: Usted generalmente tiene derecho a recibir “una y media veces” (1 ½ veces la tarifa de pago normal) por cada hora extra que trabaje. A veces, sin embargo, usted tiene el derecho de recibir el “doble de tiempo” (2 veces su tarifa de pago normal) por horas extras. Vea el cuadro abajo para determinar si el tiempo que trabajó fueron horas extras o no, y cuánto se le debe pagar adicionalmente por ese tiempo que trabajó.

Si usted trabajó…	En…	Se le debe pagar…
Más de 40 horas	Una “semana laboral”	1½ veces la “tarifa de pago normal”
Más de 8 horas	Una “jornada laboral”	1½ veces la “tarifa de pago normal”
Más de 12 horas	Una “jornada laboral”	2 veces la tarifa de pago normal”
Menos de 8 horas el 7o. día consecutivo de trabajo	Una “semana laboral”	1½ veces la tarifa de pago normal”
Más de 8 horas el 7o. día consecutivo de trabajo	Una “semana laboral”	2 veces la tarifa de pago normal”

Una “semana laboral” se define como siete días consecutivos. Su empleador generalmente le puede decir cuándo empieza y termina su semana laboral. Si su empleador no le dice de cuál es su semana laboral, probablemente comience a las 12:01 de la mañana el domingo y termine a la medianoche del siguiente sábado.

Una “jornada laboral” se define como 24 horas que comienzan y terminan a la misma hora cada día. Su empleador generalmente le puede decir cuál es el horario de su jornada laboral. Si su empleador no le dice cuál es su jornada laboral, probablemente comience y termine a la medianoche.

Tenga cuidado de las reglas de “7 días consecutivos”. La ley dice que si trabaja 7 días seguidos y esos 7 días ocurren durante la misma semana laboral, entonces se le paga una y media veces por las primeras 8 horas y tiempo doble si trabaja más de ocho horas el 7o. día. Esto no significa que siempre se le paguen horas extras si trabaja 7 días seguidos, sino que se aplica únicamente si los 7 días ocurren en la misma semana laboral (como se define arriba). Si su semana laboral es de domingo a sábado, sólo se le pagan horas extras si trabaja todos los días entre el domingo y el siguiente sábado; si vuelve a trabajar otra serie de 7 días seguidos, por ejemplo de miércoles a martes, usted no recibe el bono del 7o. día, sino sólo las horas extras si se aplica alguna de las leyes sobre horas extras.

3.

Ejemplos de cálculos de horas extras

Los siguientes ejemplos muestran cómo se calcularía el pago de horas extras por tres empleados conforme a las leyes vigentes.

Primer ejemplo:

Una empleada no exenta que trabaje el siguiente horario durante una semana:

Lun.	Mar.	Miér.	Juev.	Vier.	Sáb.	Dom.
7 hrs.	9 hrs.	7 hrs.	13 hrs.	3 hrs.	0 hrs.	0 hrs.

Durante esta semana, la empleada trabajó un total de 39 horas. En esa semana, ella trabajó 9 horas un día (martes) y una jornada de 13 horas (jueves). Durante la jornada de 9 horas, a la empleada se le debe pagar 1 ½ veces su tarifa de pago normal por una hora de trabajo (la novena hora laborada). Por la jornada de 13 horas, se le debe pagar 1 ½ veces su tarifa de pago normal por cuatro horas, y 2 veces su tarifa de pago

normal por una hora (la 13ª. hora laborada). Si la tarifa de pago normal de la empleada es de $10.00 por hora, a ella se le debe pagar la semana de la manera siguiente:

33 horas a la tarifa de pago normal	= 33 horas a $10.00/hora	= $330.00
5 horas a 1 ½ veces la tarifa de pago normal	= 5 horas a $15.00/hora	= $75.00
1 horas a 2 veces la tarifa de pago normal	= 1 hora a $20.00/hora	= $20.00
	Pago total por la semana	= $425.00

Tercer ejemplo:

Una empleada no exento, que percibe un sueldo, trabaja con el siguiente horario durante una semana:

Lun.	Mar.	Miér.	Juev.	Vier.	Sáb.	Dom.
10 hrs.	8 hrs.	13 hrs.	6 hrs.	10 hrs.	10 hrs.	0 hrs.

Durante esta semana, la empleada trabajó un total de 57 horas. Durante esa semana, ella trabajó tres días de 10 horas (lunes, viernes y sábado) y un día de 13 horas (miércoles). En uno de los días de 10 horas, a la empleada se le debe pagar a 1 ½ veces su tarifa de pago normal por una hora (la novena y la decimal hora laborada). Durante la jornada de 13 horas, a la empleada se le debe pagar a 1 ½ veces su tarifa de pago normal por cuatro horas, y a dos veces su tarifa de pago normal por una hora (la decimal tercera hora laborada). También hay horas extras que comienzan después de 40 horas normales, lo cual significa que cada hora después de la segunda hora del sábado en realidad se paga 1 ½ veces (ella no tiene que esperar hasta la novena hora porque ya laboró sus 40 horas normales).

Si al empleado se le paga un sueldo de $1600 al mes (es decir, $369.23 a la semana), su tarifa de pago normal es de $9.23 por hora (vea el cálculo de la sección 2 anterior), a ella se le debe pagar por la semana de la siguiente manera:

Sueldo por todas las horas normales		= $369.23
16 horas a 1½ veces la tarifa de pago normal	= 16 horas a $13.85/hora	= $221.60
1 hora a 2 veces la tarifa de pago normal	= 1 hora a $18.46/hora	= $18.46
	Pago total por la semana	= $609.29

Nota: Como empleado asalariado, si el tiempo laborado es más de ocho horas en un solo día y más de cuarenta horas en un una semana, usted no recibe “horas extras dobles”. Por ejemplo, un empleado no exento que trabaje la siguiente semana:

Lun.	Mar.	Miér.	Juev.	Vier.	Sáb.	Dom.

9 hrs.

9 hrs.	9 hrs.	8 hrs.	10 hrs.	0 hrs.	0 hrs.

Aunque el viernes la empleada acumula 40 horas de trabajo esa semana y trabaja 2 horas más de la jornada de 8 horas, no se le pagan horas extras dobles por esas dos horas.

4.

¿Es legal obtener “tiempo libre compensado” en lugar del pago de horas extras?

Su empleador puede, *en circunstancias muy específicas,* concederle un permiso con sueldo (“tiempo libre compensado”) en lugar de pagarle las horas extras. Si su empleador está tratando de darle tiempo compensatorio en lugar de pagarle horas extras, vea nuestra hoja informativa sobre el tiempo libre compensado si desea más información.

5.

¿Qué debe hacer si piensa que debe recibir el pago de las horas extras pero no lo recibe?

Pida a su empleador que le pague las horas extras que se le deban.

El primer paso para cobrar las horas extras que se le deben es decirle a su empleador que usted cree que tiene derecho al pago de horas extras que haya trabajado. Cuando hable con su empleador, debe incluir las fechas exactas en que trabajó las horas extras y la cantidad de horas que trabajó. Si tiene documentación (como un calendario o una libreta de apuntes) de las horas que trabajó, debe mostrársela a su empleador. También tiene derecho a los intereses acumulados a sus salarios adeudados y sanciones por la demora en el pago si ya no trabaja para su empleador. Vea nuestra hoja informativa titulada "Cómo obtener su liquidación" para mayores informes acerca de estas sanciones.

Presente un reclamo ante el Comisionado Laboral.

Si su empleador se rehúsa a pagarle las horas extras a las que tiene derecho, usted también puede presentar un reclamo por el pago de las horas extras ante el Departamento de Relaciones Industriales/División de Cumplimiento de Normas Laborales ("Comisionado Laboral") (California Department of Industrial Relations/Division of Labor Standards Enforcement)

Presente un reclamo ante el tribunal

Usted también puede decidir recurrir al tribunal en lugar del Comisionado Laboral. Si su reclamo (incluyendo intereses y sanciones) es de $7,500 o menos, el tribunal indicado es el de reclamos menores; si su reclamo es de más de $7,500, necesita recurrir al tribunal superior a menos que quiera disminuir su reclamo a $7,500. Usted normalmente requerirá un abogado para ir al tribunal y probablemente tenga que pagarle a ese abogado. El tribunal puede ser una buena opción si su reclamo es complejo, involucra a muchos de sus compañeros de trabajo (en caso de un reclamo colectivo, o "acción de clase"), vale mucho dinero o si necesita ampliar su reclamo al límite legal de cuatro años bajo las leyes de competencia desleal. (Vea el número 1 anterior si desea más información acerca de los plazos de exclusión para los reclamos de horas extras).

Las represalias

Su empleador no puede tomar represalias (despedir, descender, suspender, etc.) en su contra si usted sigue los pasos 1, 2 ó 3 anteriores. Si usted cree que su empleador ha tomado represalias contra usted, comuníquese con el Comisionado Laboral. Usted tiene seis meses a partir de la fecha de la violación (por ejemplo, la fecha en que lo despidieron) para presentar un reclamo ante el Comisionado Laboral. El plazo de seis meses se puede prolongar con causa justificada.

6.

Preguntas frecuentes acerca del pago de las horas extras:

Si el trabajo se realizó en días sábados, domingos o feriados, ¿se considera automáticamente que son horas extras?

No. Por ley, las horas laboradas los días feriados, sábados y domingos se tratan como horas laboradas en cualquier otro día de la semana y no se consideran automáticamente como horas extras. Algunos empleadores aceptan pagarles a sus empleados un monto adicional si trabajan estos días, pero no hay ninguna ley que diga que el empleador deba hacerlo. Si su empleador le ha indicado que se le pagará como horas

extras el tiempo que trabaje los fines de semana o los días feriados, dicha promesa tiene validez legal y usted puede presentar un reclamo ante el Comisionado Laboral para que se le pague cualquier adeudo si no se le pagó correctamente.

Si recibo un sueldo, ¿sigo teniendo derecho al pago de horas extras?

A veces. Incluso si usted percibe un salario, su empleador está obligado a pagarle horas extras a menos que usted esté exento (vea la primera página de esta hoja informativa). Los empleados asalariados con frecuencia están exentos, pero no siempre. Lo que importa es el tipo de trabajo que desempeñe, no la manera en que se le pague. Si usted recibe un salario, vea nuestra hoja informativa titulada "Las exenciones del pago de horas extras" para determinar si debería recibir el pago de horas extras o no. Vea la Sección 2 anterior si desea información acerca de cómo calcular la "tarifa de pago normal" y la Sección 3, segundo ejemplo, si desea información acerca de cómo calcular sus horas extras si usted recibe un sueldo y no está exento.

¿Qué pasa si mi empleador me pide trabajar horas extras y yo estoy de acuerdo con que me pague mi tarifa de pago normal?

Usted no puede renunciar a su derecho al pago de horas extras. Por lo tanto, aun si su empleador le pide trabajar las horas extras con su tarifa de pago normal y usted le dice que sí, de todas maneras se le tiene que pagar la tarifa de horas extras por esas horas laboradas. Sólo puede renunciar a su derecho al pago de horas extras si esto es debido a un acuerdo de una semana laboral alternativa que haya sido autorizada por todos los empleados (vea la siguiente pregunta si desea más detalles acerca de la semana laboral alternativa).

¿Pueden un empleador y sus empleados evitar las horas extras si tienen horarios laborales alternativos, como trabajar cuatro días de 10 horas a la semana?

Sí. Las leyes sobre horas extras de California le permiten al empleador y a sus empleados acordar una "semana laboral alternativa". Si se cumplen *todas* las condiciones muy específicas que aparecen a continuación, los empleados pueden trabajar más de 8 horas y únicamente ser remunerados de acuerdo a la tasa de pago normal. Estas restricciones se incluyeron en la ley para garantizar que no se les impusiera a los empleados un acuerdo para que trabajaran jornadas más largas, sino que tuvieran la opción de hacerlo. Si *no* se cumplen *todas* las siguientes condiciones, su empleador debe pagarle las horas extras que excedan la jornada laboral de 8 horas:

1. El empleador debe proponer por escrito la semana laboral alternativa, la cual debe ser aprobada en una elección con boleta secreta por al menos dos terceras partes de los trabajadores afectados.

2. La semana laboral alternativa no puede requerir más de 10 horas de trabajo al día y no más de 40 horas de trabajo a la semana.

3. Cualquier hora extra entre 10 y 12 horas laboradas por arriba de la semana laboral alternativa que se establezca en el acuerdo debe pagarse a una y media veces la tarifa de pago normal.

4. Cualquier hora extra por arriba de 12 horas debe pagarse al doble de la tarifa de pago normal.

5. Su empleador no puede disminuir su tasa salarial como resultado de que se establezca o rechace una semana laboral alternativa.

Si desea más información, vea nuestra hoja informativa titulada “Las semanas laborales alternativas”.

¿Qué pasa si mi empleador tiene una política de no pagar horas extras, pero yo trabajo horas extras?

El pago de horas extras es un derecho al cual no pueden renunciar ni usted ni su empleador. Si su empleador dice que tiene una política de no pagar horas extras, pero le permite trabajar horas extras de todas maneras, a usted se le debe pagar por esas horas extras trabajadas a la tarifa de horas extras. Sin embargo, si usted pide trabajar horas extras, y su empleador le dice que no lo haga, y usted lo hace de todas maneras, su empleador puede tomar medidas disciplinarias (como suspenderlo o incluso despedirlo) por hacer ese trabajo. El empleador de todas formas le tiene que pagar por el tiempo laborado, aunque tome medidas disciplinarias contra usted.

¿Me exenta el contrato colectivo de trabajo de las leyes sobre las horas extras?

Las leyes sobre horas extras no se aplican a los trabajadores incluidos en un contrato colectivo de trabajo (CBA, por sus siglas en inglés) si se cumplen cada una de los siguientes tres pautas:

1. El CBA dispone de manera expresa los salarios, los horarios de trabajo y las condiciones laborales de los empleados; y
2. El CBA dispone las tarifas del pago de horas extras; y
3. La tasa salarial por hora normal de los empleados no es menos que 30% más que el salario mínimo del estado. Desde el 1o. de enero del 2007, cuando el salario mínimo aumentó a $7.50 la hora, esto significa que la tasa salarial normal de acuerdo al CBA no puede ser menos de $9.75 la hora. A partir del 1o. de enero del 2008, el salario mínimo es de $8.00 la hora, y la tasa salarial normal según el CBA no puede ser menos de $10.40 la hora.

Tengo menos de 18 años de edad. ¿Se aplican estas leyes en mi caso?

Si usted tiene menos de 18 años, su empleador generalmente no puede pedirle que trabaje más de 8 horas en cualquier día, ni más de 40 horas en cualquier semana. Sin embargo, si llegara a trabajar más de 8 horas al día, o más de 40 horas a la semana, tendría derecho a recibir el pago de las horas extras.

(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.