

Trabajo Semanal Alternativo

S U S D E R E C H O S L E G A L E S

1. ¿Qué es “trabajo semanal alternativo”?

En una semana laboral “normal”, si usted trabaja más de ocho horas diarias, su empleador está obligado a pagarle tiempo extra (por lo menos 1 vez y media su tarifa regular por hora). Por ejemplo, si usted gana \$8 por hora, y si trabaja 10 horas al día, su empleador debe pagarle \$8 por hora por las primeras 8 horas (o \$64) *más* \$12 por hora por las dos horas extra (o \$24).

En una semana laboral “*alternativa*”, su empleador NO tiene que pagarle tiempo extra si usted y otros empleados en su trabajo están de acuerdo en trabajar un horario regular:

10 horas o menos por día y
40 horas o menos a la semana y
6 días o menos a la semana

Los empleados en casas particulares y en empleos agrícolas no pueden tener una semana laboral alternativa y se les debe pagar tiempo extra diariamente. Sin embargo, si usted tiene un uno de estos empleos, existen reglas especiales de tiempo extra que no son descritas en esta hoja de datos.

2. ¿Porqué existe la opción de tener una semana laboral alternativa?

Normalmente, las semanas laborales alternativas están designadas para dar horarios flexibles al trabajador. Por ejemplo, algunos empleados prefieren trabajar cuatro días largos y tener un día libre extra en lugar de trabajar cinco días regulares. La semana laboral alternativa le permite al empleador programar cuatro (4) días de 10 horas en lugar de los cinco (5) días normales de ocho horas, sin pagar tiempo extra por las dos horas extra cada día. Los días de trabajo durante una semana laboral válida no tienen que ser de 10 horas, se puede trabajar menos horas.

3. ¿Se puede llegar a un acuerdo para tener un horario de semana laboral alternativa donde yo pueda trabajar más de 10 horas diarias sin pago de tiempo extra?

Normalmente no. Si su empleador requiere que usted trabaje más de diez horas al día o más de 40 horas a la semana, tiene que pagarle a usted el tiempo extra por todas las horas que trabajó más allá del tiempo límite legal.

Nota: Los empleados que trabajan en **la industria del cuidado de la salud** y que son parte de un equipo que atiende a pacientes pueden acceder a trabajar hasta 12 horas diarias sin pago de tiempo extra. Los empleados en ciertas industrias, tales como lugares turísticos de ski, pueden trabajar más horas sin recibir pago por tiempo extra.

CÓMO CREAR UNA SEMANA LABORAL ALTERNATIVA.

4. ¿Cómo puede mi empleador crear una semana laboral alternativa legalmente?

Si un empleador quiere establecer una semana laboral alternativa y no pagar tiempo extra por horas que excedan las 8 diarias, debe cumplir con **cuatro requisitos específicos**. Primero, el empleador debe de proponer por escrito el horario a los empleados y comunicarles cuáles son las diferentes opciones que estarán disponibles. El empleador no tiene que detallar qué días trabajará cada empleado, sólo necesitar explicar el horario. Segundo, el empleador tiene que decirles a los empleados que están renunciando a su derecho de obtener pago por tiempo extra por un horario más flexible. Tercero, los “empleados afectados en la unidad de trabajo” deben votar para aceptar la nueva proposición (lea abajo la definición de quién es “afectado” y qué es “la unidad de trabajo”). Este voto tiene que ser por planilla secreta y dos tercios de los empleados afectados deben de votar para aceptar el nuevo horario. Por último, el horario alternativo debe de establecer un horario *regular* de días que tengan un máximo de 10 horas en todo día y un máximo de 40 horas por semana. (Por ejemplo, una semana de tres (3) días de 12 horas no estaría cumpliendo con los requisitos para una semana laboral alternativa a menos que se trate de la industria del cuidado de la salud.).

Si el empleador quiere, puede ofrecer diferentes opciones de horarios a sus empleados, con tal de que estas opciones cumplan con los requisitos legales. Por ejemplo, un empleador podría ofrecer cuatro días de nueve horas cada uno y un día de cuatro horas, o puede ofrecer 4 días de 10 horas cada uno con un día libre extra cada semana.

5. ¿Quiénes son los “empleados afectados en la unidad de trabajo” que podrían acceder a una semana laboral alternativa?

Un empleador puede estar de acuerdo a una semana laboral alternativa con un grupo de empleados conocidos como “una unidad de trabajo fácilmente identificada”. Esta unidad de trabajo se compone de empleados que serán “afectados” por las nuevas semanas laborales. Esto es, los trabajadores no recibirán pago de tiempo extra aun si trabajaran hasta 10 horas diarias.

No está claro la quién forma parte de una “unidad de trabajo” porque es difícil establecer quién puede ser “afectado” por una semana laboral alternativa. “Unidad de trabajo” podría ser todo el *staff*, pero también podría significar una división, departamento, clasificación de empleo, turno, lugares separados, o subdivisiones reconocidas—incluyendo a un solo individuo si él o ella cumple con la definición. Entonces un empleador puede pedirle a un grupo de trabajadores que tenga una semana laboral alternativa, pero podría no ofrecerle esta opción a otro grupo de trabajadores, con tal de que los grupos sean distintos[el uno del otro]. Ya que una unidad de trabajo puede ser un solo individuo, un empleado podría acceder por sí solo a una semana laboral alternativa, con tal de que sea el único trabajador en su unidad.

Ejemplo: En un restaurante, la “unidad de trabajo” podría ser todo el personal completo, pero también podrían ser los ayudantes de meseros, o los meseros, o al personal de la cocina. También podría aplicar a un solo individuo, por ejemplo al anfitrión, si la persona es la única que hace ese tipo de trabajo.

6. ¿Qué hago si me empleador me manda a la casa antes del turno de mis diez (10) horas?

Si su empleador tiene un horario válido de semana laboral alternativa y lo manda a casa antes del final de su horario diario regular, el empleador debe pagarle tiempo extra (tiempo y medio) por el tiempo que trabajó después de las ocho (8) horas.

ACOMODACIÓN RAZONABLE

7. ¿Qué pasa si mi empleador empieza la semana laboral alternativa y yo no puedo trabajar el nuevo horario?

Si usted hubiera podido votar en la “elección” de la semana laboral alternativa, su empleador está obligado a hacer “un esfuerzo razonable” para darle un horario laboral diario de ocho (8) horas si usted *es incapaz* de trabajar en el nuevo horario.

Incapacidad para Trabajar

Usted probablemente será considerado incapaz de trabajar un horario de semana laboral alternativa si usted:

- a. tiene serios problemas para el cuidado infantil u otros problemas familiares que hagan muy difícil trabajar una semana laboral alternativa, o
- b. tiene una lesión que empeorará si trabaja un horario largo, o si no tiene la energía para trabajar un horario largo.

Esfuerzo Razonable

Todavía no está claro qué es lo que significa hacer un esfuerzo “razonable”, pero su empleador probablemente tendrá que hacer algunos esfuerzos de buena fe para solucionar y encontrar alternativas.

8. ¿Qué pasa si acabo de empezar este trabajo y no puedo trabajar el horario de semana alternativa del empleador?

Usted no tiene el derecho a un horario regular de ocho (8) horas si usted comienza un nuevo trabajo que tiene un horario de semana laboral alternativa ya establecido. La ley le *permite* a su empleador darle un día de ocho (8) horas de trabajo si es usted nuevo, pero no lo requiere. En otras palabras, usted tendría que trabajar ese horario o perder el trabajo, pero su empleador podría acceder a darle sólo a usted un día de trabajo de ocho horas si usted lo solicita.

9. ¿Qué pasa si el horario de semana laboral alternativa de mi empleador interfiere con mis prácticas religiosas?

Su empleador debe explorar cualquier vía alternativa “razonable” y disponible para acomodar sus prácticas y principios religiosos. La diferencia entre este tipo de lenguaje y el que menciona el esfuerzo “razonable”

con respecto a los empleados que son *incapaces* (vea #7 arriba) de trabajar el horario en cuestión, desafortunadamente permanece todavía confuso. Como mínimo, su empleador probablemente tendrá que hacer un buen esfuerzo de buena fe para acomodar sus creencias religiosas.

10. ¿Cómo puedo deshacerme de la semana alternativa de trabajo de mi empleador?

Los empleados que desempeñan una semana alternativa de trabajo pueden deshacerse de ella llevando a cabo otra elección. Esta elección no puede llevarse a cabo hasta que haya pasado un año desde la elección para aceptar una semana laboral de trabajo.

Un tercio (1/3) de los empleados afectados deben solicitar al empleador que lleve a cabo una elección para deshacerse de la semana laboral alternativa y recibir pago por tiempo extra si se trabaja más de ocho horas al día. Dentro de los 30 días después de la petición, el empleador debe de conducir una elección con balotas secretas (este límite de tiempo se extiende si ha pasado menos de un año desde la votación para aceptar la semana laboral). La elección debe ser por voto secreto, y dos tercios de los empleados afectados deben de votar para abolir el horario en cuestión.

11. Nos negamos a adoptar la semana laboral alternativa y nuestro empleador nos bajó el sueldo. ¿Está esto permitido?

Probablemente no. Aunque no esta prohibido explícitamente, su empleador no puede bajarle su tarifa de pago debido a “la adopción, rechazo o invalidación de una semana laboral alternativa.” La ley supuestamente debe de proteger a los empleados de las represalias debidas a las decisiones con referencia a las semanas alternativas de trabajo.

12. Trabajo más de ocho horas voluntariamente sin pago por tiempo extra. ¿Puedo seguir trabajando este horario sin que se me pague tiempo extra?

Generalmente, usted no puede ceder su derecho a recibir pago por tiempo extra, a menos que haya un horario válido de semana laboral alternativa. Sólo bajo circunstancias muy limitadas puede tener un acuerdo individual con su empleador para trabajar sin pagarle tiempo extra. Primero, usted debe de haber estado trabajando este horario desde el 1º de julio de 1999. En segundo lugar, usted tiene que haber establecido el horario después del 1º de enero de 1998. Tercero, el horario no debe requerir que haya días de más de diez (10) horas. Si a usted se le requiere que trabaje más de diez horas al día, el horario NO es válido. Por último, usted debe de haber hecho una petición por escrito para continuar el horario antes del 1º de junio de 2000. La mayoría de los empleados que tengan un acuerdo informal para trabajar más de ocho horas al día sin recibir pago por tiempo extra, no cumplen con los cuatro requisitos. Esto significa que su empleador debe ya sea pagarle el tiempo extra o cortar sus horas a ocho por día.

Si es usted uno de los pocos empleados con un acuerdo válido para trabajar horarios más largos sin pago de tiempo extra, usted puede dejar de trabajar este horario en cualquier momento si le comunica a su empleador, por escrito, que usted quiere dejar tal horario. Tiene que notificar a su empleador treinta (30) días antes de que quiera dejar ese horario.

CÓMO REPONER TIEMPO**13. Tengo que faltar al trabajo, pero me gustaría reponer el tiempo. ¿Me pagarían tiempo extra por esas horas repuestas si me paso de 8 ó 10 horas en un día?**

Las horas que usted “repone” NO cuentan como tiempo extra, a menos que se den las siguientes condiciones: (1) *Usted* debe solicitar *por escrito* reponer el tiempo, (su empleador NO debe alentarle a que haga esta petición) y (2) usted tiene que reponer el tiempo *en la misma semana* que usted faltó al trabajo. Si usted trabaja más de once (11) horas en un solo día o cuarenta (40) horas en una semana debido a las horas repuestas, su empleador está obligado a pagarle tiempo extra por esas horas más allá de once (11) en un día o cuarenta (40) en una semana.

Esta hoja de datos pretende darle información general correcta concerniente a sus derechos legales relacionados con el empleo en California. Ya que las leyes y los procedimientos legales están sujetos a cambios frecuentes e interpretaciones que difieren, La Sociedad de Ayuda Legal—Centro de Leyes del Empleo no puede asegurar que la información en esta hoja de datos sea actual, ni puede ser responsable de cualquier uso que se le de. No se fie de esta información sin consultar a un abogado o a la agencia apropiada acerca de sus derechos en su situación particular.

Para mayor información sobre sus derechos laborales, por favor llame a la:

Clínica Para los Derechos del Trabajador
415-864-8208 (Área de la Bahía) o **866-864-8208** (Gratis en CA)

La Clínica Para los Derechos del Trabajador es un proyecto de la Sociedad de Ayuda Legal- Centro de Derechos Laborales, una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.

