



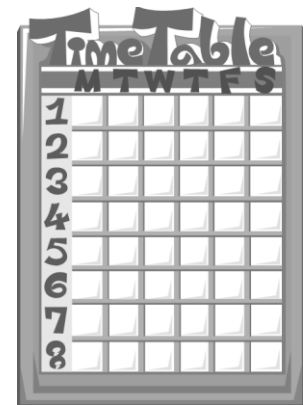
Horas Extras

Overtime

Existen leyes federales y estatales de horas extras. Ellos son la ley federal de Fair Labor Standards Act (FLSA) y el FSLA de Minnesota. La ley que le brinde la mayor cantidad de beneficios es lo que usted usa. En la mayoría de los casos, la ley federal es más estricta que la ley estatal y se aplica a la mayoría de los empleados, por lo que controla las decisiones. La ley federal requiere horas extras después de menos horas trabajadas. Para obtener más información en la que los empleados están cubiertos por la ley federal, consulte el federal Department of Labor’s hoja informativa #14 en www.dol.gov/whd. (solo en inglés)

Si usted es eligible a recibir pago de horas extras, es ilegal que un empleador a hacer un trato con usted para no pagar horas extras. No importa si usted trabaja a tiempo completo o medio tiempo. El empleador está obligado a pagar las horas extras a un empleado, a menos que el empleador pueda demostrar que el empleado está “exento” de la ley. La mayoría de los empleados no entran en ninguna exención y se les conoce como “los empleados no exentos.” Los empleados no exentos deben ser pagados por hora y por todas las horas extras. Para obtener más información acerca de quien está “exento” versus “no exento,” vea nuestra hoja informativa [Estado de Trabajo y sus Derechos](#).

Es una buena idea mantener un registro de sus horas en su cuenta si usted piensa que los registros de su empleador pueden no ser exactos. Mantenga este registro en un lugar seguro.



Los Requisitos Federales y Estatales

La ley federal Fair Labor Standards Act (FLSA) requiere que la mayoría de los empleadores pagan las horas extras por las horas trabajadas de más de 40 en una semana laboral. La semana laboral se establece por el empleador. Por lo general es de domingo a sábado cada semana o algún período semanal similar.

El FSLA de Minnesota requiere que los empleadores pagan las horas extras por las horas trabajadas de más de 48 en una semana laboral. Este requisito se aplica solo si usted o su empleador no caen bajo la ley federal.

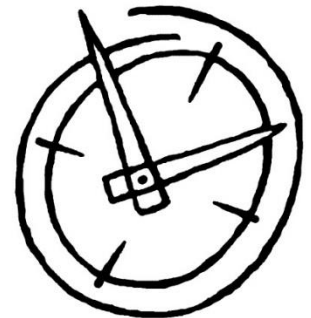
¿Cuáles son algunas reglas sobre horas de trabajo y pago de horas extras?

- Las horas extras son determinados sobre una base semana de trabajo. No es determinado diariamente. Así que, si usted trabaja más de 8 horas un día, pero todavía no trabaja más de 40 horas para la semana de trabajo, no cobra por horas extras para el día largo.

- Las horas de trabajo no pueden ser promediados sobre un período de pago – generalmente 2 semanas. En otras palabras, su empleador no puede tener que trabajar 50 horas una semana y sólo 30 la siguiente para evitar pagar de horas extras. Usted tiene que pagar horas extras por las 10 horas de tiempo extra en la primera semana.
- La semana de trabajo puede ser cualquier período de 7 días consecutivos. Se establece por el empleador. No se puede cambiar a menos que el cambio es permanente.

Nota: Las reglas pueden ser diferentes si usted trabaja en un centro de médico. La semana de trabajo se puede establecer de manera diferente utilizando un programa “8/80.”

- Si usted trabaja en más de un trabajo para el mismo empleador, suma todas sus horas para ambos trabajos cuando cuenta para horas extras.
- Sólo horas que en realidad trabaja cuentan por las horas extras. Vacaciones y días de enfermedad no cuentan cómo horas trabajadas.
- Su empleador decide si tiene que trabajar horas extras. Usted podría ser disciplinado o perder su trabajo si dices que no.
- Muchos empleadores quieren que usted obtenga el permiso antes de trabaja las horas extras. Antes de trabajar horas extras, asegúrese de que su empleador está de acuerdo con esto.



Si trabaja horas extras y NO recibió el permiso de su supervisor, su empleador todavía tiene que pagarle, incluso si no siguió las reglas. Pero recuerde, puede ser disciplinado por no obtener el permiso y eso podría causar problemas. Siempre es mejor seguir las reglas de trabajo y preguntar sobre horas extras si esa es una de las reglas.

- Nunca debe trabajar "fuera del reloj." Eso significa que siempre que esté trabajando, asegúrese de fichar sus horas, para que le paguen por el trabajo que está haciendo.
- Si usted tiene una discapacidad, puede solicitar cambios en las horas extras obligatorias. Esto se llama una adaptación razonable (“reasonable accomodation”).

¿Cómo sé si puedo recibir el pago por horas extras?

Pago de horas extras depende de si usted es un empleado “exento” o “no exento.” No importa si se le paga por hora o por tener un salario, pero empleados no exentos normalmente están pagado por hora. Pregúntele a su empleador si no está seguro de que usted es.

Ejemplos de trabajos que están “exentos” de pago de horas extras si el empleado cumple con la definición legal de la exención:

- Ejecutivo, los empleados administrativos, o empleados profesionales que reciben un salario. Un salario es una cantidad preestablecida de dinero que le pagan semanalmente. No es por hora.

- Algunos empleados al por menor o servicios pagados por comisión.
- Un vendedor exterior.
- Algunos empleados de concesionarios de vehículos que venden o mantienen vehículos y son pagados a comisión o incentivo.
- Algunos trabajadores agrícolas.

¿Cuál es la tasa de pago de horas extras?

Pago de horas extras es al menos “time and a half.” Esto significa que su salario regular más otra mitad de su tasa de pago regular. Si gana \$ 20 por hora, cualquier hora en que su trabajo sobre 40 en una semana se pague a \$ 30 por hora, o tiempo y medio.



En general, su tasa de horas extra debe basarse en todos los tipos de pagos que recibe, no sólo su tarifa por hora. Por ejemplo, las comisiones, pago ajustado fuera de turnos de horas regulares, y la mayoría de los bonos deben ser incluidos en la tarifa de horas extras.

¿Puedo pedir pago de horas extras que deberían me han pagado en el pasado?

Sí. Pero la cantidad máxima de horas extras puede reclamar usualmente remonta 2 años. En algunos casos, si se puede demostrar que su empleador hizo trampa a propósito, podría ser de 3 años.

¿Qué pasa si tengo preguntas?

Usted debe contactar a una de las agencias de abajo o un abogado de empleo.

Minnesota Department of Labor and Industry Labor Standards

www.doli.state.mn.us

Phone: (651) 284-5005 or 1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354)

Federal Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor

www.dol.gov/whd

Phone: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243)

Hojas informativas son información legal NO SON consejos legales. Consulte a un abogado para consejo. No use esta hoja si es más vieja que 1 año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas, u otros formatos.

© 2020 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento puede ser reproducido y usado solo para propósitos no comerciales y educativos. Todos los demás derechos reservados. Este aviso debe permanecer en todas las copias.

Reproducción, distribución, y uso para propósitos comerciales son estrictamente prohibidos.