



# Horas Extras

Overtime

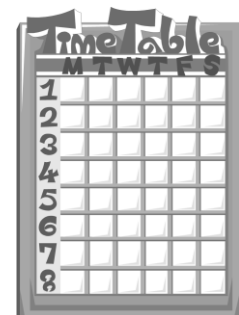
Hay leyes federales y estatales sobre horas extras. Son la Ley Federal de Normas Laborales Justas (*Federal Fair Labor Standards Act - FLSA*) y la Ley FLSA de Minnesota. La ley que le dé más beneficios es la que usted usa. En la mayoría de los casos, la ley federal es más estricta que la estatal y se aplica a la mayoría de los empleados, por lo que ésta es la que controla las decisiones. La ley federal requiere horas extras después de menos horas trabajadas. Para obtener más información sobre qué empleados están cubiertos por la ley federal, consulte la [hoja informativa #14](#) del US Department of Labor (*Departamento de Trabajo Federal*) en [www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd).

Si usted es elegible para recibir pago por horas extras por ley, es ilegal que un empleador trate de llegar a un acuerdo con usted para no pagar. No importa si usted trabaja de tiempo completo o de tiempo parcial. Un empleador tiene que 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 están exentos y se les llama empleados "no exentos." A los empleados no exentos se les debe pagar por hora y por todas las horas extras. Para obtener más información sobre quién está "exento" y quién está "no exento," vea nuestra hoja informativa [Estatus Laboral y Sus Derechos](#).

Siempre es buena idea llevar un registro de sus horas por su propia cuenta. Anote cuándo empieza y deja de trabajar cada día. Mantenga este registro en un lugar seguro.

## Requisitos de las Leyes Federales y Estatales

La Ley Federal de Normas Laborales Justas (*Federal Fair Labor Standards Act - FLSA*) requiere que la mayoría de los empleadores paguen horas extras por las horas trabajadas que excedan las 40 en una semana de trabajo. La semana laboral es establecida por el empleador. Por lo general es de domingo a sábado cada semana o algún período semanal similar.



La FLSA de Minnesota requiere que los empleadores paguen horas extras por las horas trabajadas que excedan las 48 en una semana de trabajo. Este requisito se aplica sólo si su empleador o usted no están bajo la ley federal.

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

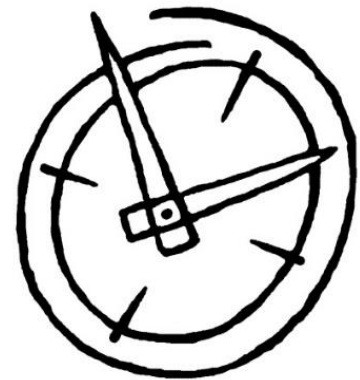
- Las horas extras se calculan sobre la base de la semana de trabajo. No se calculan diariamente. Así que, si usted trabaja más de 8 horas un día, pero no trabaja más de 40 horas en la semana de trabajo, no se le pagarán las horas extras del día largo.

- Las horas de trabajo no pueden ser promediadas sobre un período de pago - usualmente 2 semanas. En otras palabras, su empleador no puede hacer que usted trabaje 50 horas una semana y luego sólo 30 la siguiente para evitar el pago de horas extras. A usted le tienen que pagar las 10 horas extras de la primera semana.
- La semana de trabajo puede ser cualquier período de 7 días seguidos. Es fijado por el empleador. No se puede cambiar a menos que el cambio sea permanente.

**Nota:** Las reglas pueden ser diferentes si usted está trabajando en un centro de atención médica. La semana de trabajo puede establecerse de manera diferente usando un horario "8/80."

- Si trabaja en más de un trabajo para el mismo empleador, sume todas las horas de ambos trabajos cuando cuente las horas extras.
- Sólo las horas que realmente se trabaja cuentan cómo horas extras. Los días festivos, las vacaciones y el tiempo de enfermedad no cuentan cómo horas trabajadas.
- Su empleador decide si usted tiene que trabajar horas extras. Usted podría ser disciplinado o perder su trabajo si dice que no.
- Muchos empleadores quieren que usted reciba la aprobación de ellos antes de trabajar horas extras. Antes de que usted trabaje horas extras, verifique con su supervisor para asegurarse de que está bien.

Si usted trabaja horas extras y NO obtuvo la aprobación de su supervisor, su empleador de todos modos tiene que pagarle aunque usted no haya seguido las reglas. Pero recuerde que puede ser disciplinado por no recibir la aprobación y eso podría causar problemas. Siempre es mejor seguir las reglas del trabajo y preguntar sobre las horas extras si es una de las reglas



- Usted nunca debe trabajar "fuera de horario." Eso significa que siempre que usted está trabajando asegúrese de que se le paga por el trabajo que está haciendo.
- Si usted tiene una discapacidad, puede pedir cambios en las horas extras obligatorias. Esto se llama una adaptación razonable.

## ¿Cómo sabré si puedo obtener el pago de las horas extras?

El pago de las horas extras depende de si usted es empleado "exento" o "no exento." Si se le paga por hora o recibe un salario no siempre importa, pero a los empleados no exentos se les suele pagar por hora. Pregúntele a su empleador si no está seguro de cuál es su situación.

Ejemplos de trabajos "exentos" de pago de horas extras si el empleado cumple con la definición legal de la exención:

- Empleados ejecutivos, administrativos o profesionales que reciben un salario. Un salario es una cantidad de dinero preestablecida que se le paga semanalmente. No es por hora.
- Algunos empleados de comercio minorista o de servicios reciben un pago en base a una comisión.
- Un vendedor externo.
- Algunos empleados de concesionarios de vehículos que venden o reparan vehículos y se les paga en base a una comisión o incentivo.
- Algunos trabajadores agrícolas.

## ¿Cuál es la tarifa de pago por las horas extras?

El pago de las horas extras es al menos "tiempo y medio." Esto es su pago regular más otra mitad de su tarifa de pago regular. Si usted gana \$20 por hora, cualquier hora que trabaje más de 40 en una semana se paga a \$30 por hora, o tiempo y medio.

En general, su tarifa de horas extras debe basarse en todos los tipos de pagos que usted recibe, no sólo en su tarifa por hora. Por ejemplo, las comisiones, el pago de los turnos de horas regulares ajustados, y la mayoría de los bonos deben estar incluidos en su tarifa de horas extras.



## ¿Puedo pedir el pago de horas extras que deberían haberme pagado en el pasado?

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

## ¿Qué pasa si tengo preguntas?

Se debe comunicar con una de las agencias que aparecen a continuación o con un abogado especialista en derecho laboral.

Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota Estándares de Trabajo

*Minnesota Department of Labor and Industry Labor Standards*

[www.doli.state.mn.us](http://www.doli.state.mn.us)

Teléfono: (651) 284-5005 ó 1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354)

División Federal de Salarios y Horas, Departamento de Trabajo de  
Estados Unidos

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

[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

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



***Las hojas informativas son información legal NO asesoramiento legal. Consulte con un abogado para obtener asesoramiento.***

*No use esta hoja informativa si tiene más de un año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas o formatos alternativos.*

© 2021 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento se puede reproducir y usar sólo para propósitos personales y educativos no comerciales. Todo otro derecho está reservado. Este aviso debe permanecer en todas las copias. La reproducción, distribución y uso con fines comerciales están estrictamente prohibidos.