



Horas Extras

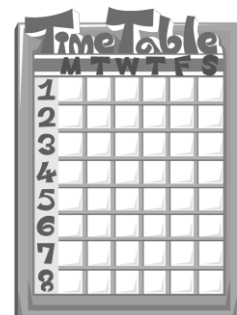
Overtime

¿Existen leyes sobre las horas extras de trabajo?

Existen leyes federales y estatales sobre las horas extraordinarias. Se trata de la Ley Federal de Normas Laborales Justas (*Federal Fair Labor Standards Act - FLSA*) y la FLSA de Minnesota. La ley federal permite el pago de horas extras en base a menos horas trabajadas y se aplica a más empleados que la ley estatal. Si existe un conflicto entre las leyes, y ambas se aplican a un empleado, la ley federal prevalece en la mayoría de los casos. Para obtener información sobre qué empleados están cubiertos por la ley federal (FLSA), consulte la [hoja informativa #14](#) del US Department of Labor (*Departamento de Trabajo Federal*) en www.dol.gov/whd en la sección "Resources" (*Recursos*).

Si usted cumple con los requisitos para recibir el pago de horas extras por ley, es ilegal que un empleador trate de llegar a un acuerdo con usted para no pagarle las horas extras. No importa si usted trabaja de tiempo completo o de tiempo parcial. Un empresario tiene que pagar las horas extras a un empleado, a menos que pueda demostrar que el empleado está "exento" de la ley. La mayoría de los empleados no entran en ninguna exención y se denominan empleados "no exentos." A los empleados no exentos se les debe pagar por hora y se les debe pagar por todo el tiempo que trabajen horas extras. Para más información sobre quién está "exento" y quién "no exento", vea nuestra hoja informativa [Estatus Laboral y Sus Derechos](#).

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



Requisitos de las Leyes Federales y Estatales

La Ley Federal de Normas Laborales Justas (FLSA) exige a la mayoría de las empresas que paguen las horas extraordinarias a los empleados que trabajan más de 40 horas en una semana laboral. La semana laboral la fija la empresa. Suele ser de domingo a sábado cada semana o un periodo semanal similar (168 horas).

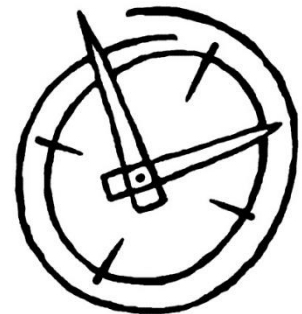
La ley FLSA de Minnesota exige que los empleadores paguen las horas extraordinarias a los empleados que trabajan más de 48 horas en una semana laboral. La ley de Minnesota se aplica sólo si su empleador o usted no reúnen los requisitos para las horas extraordinarias según la ley federal.

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

- Las horas extras se calculan por semana laboral. No se calculan diariamente. Por lo tanto, si un día trabaja más de 8 horas, pero no trabaja más de 40 horas a lo largo de la semana laboral, no cobrará las horas extras de ese día.
- Las horas de trabajo no se pueden promediar en un periodo de pago. Si usted cobra cada dos semanas, su empleador no puede hacer que trabaje 50 horas una semana y luego sólo 30 la siguiente para evitar el pago de horas extras. Se le deben pagar las horas extras por las 10 horas extras de la primera semana.
- Una semana de trabajo puede ser cualquier periodo de 7 días consecutivos. El empleador establece cuándo empieza y cuándo termina. No puede modificarse a menos que el cambio sea permanente.

Nota: Las normas pueden ser diferentes si usted trabaja en un centro de atención a la salud. La semana laboral puede establecerse con un horario de "8/80". Para estos trabajadores esto puede significar el pago de horas extras por más de 8 horas de trabajo durante un sólo día, o más de 80 horas durante un período de 14 días. El empleador tiene derecho a decidir si quiere pagar las horas extras basándose en este tipo de horario.

- Si usted tiene más de un trabajo con el mismo empleador, debe sumar todas las horas de ambos trabajos para saber si ha trabajado horas extras.
- Sólo las horas que usted trabaja cuentan para las horas extras. Los días festivos, las vacaciones y el tiempo de enfermedad no cuentan como 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 obtenga su aprobación antes de trabajar horas extras. Antes de trabajar horas extras, consulte con su supervisor para asegurarse de que está bien.



Si usted trabaja horas extras y NO recibe la autorización de su supervisor, su empleador tiene que pagarle aunque no haya seguido las reglas. **Pero recuerde** que puede ser sancionado por no obtener una autorización y eso podría causar problemas. Siempre es mejor seguir las normas de trabajo y preguntar sobre las horas extras si es una de las normas.

- **Nunca trabaje "fuera de horario."** Eso significa que siempre que usted trabaje, debe asegurarse de registrar sus horas, para que se le pague por el trabajo que está haciendo.
- Si usted tiene una discapacidad, puede pedir que se modifiquen las horas extras obligatorias. Es lo que se llama un acondicionamiento razonable.

¿Cómo sé si puedo cobrar las horas extras?

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

- Si usted trabaja para una empresa que tiene al menos 2 empleados y ventas anuales o ingresos comerciales por un total de \$500,000 o más, por lo general se le deben pagar las horas extras.
- Si usted trabaja para un hospital o una empresa que proporciona atención médica o de enfermería a los residentes, por lo general se le deben pagar las horas extras.
- Si usted trabaja para una escuela, un centro preescolar o un organismo público, normalmente se le deben pagar las horas extras.
- Si usted trabaja en comercio interestatal (empresas cuyos bienes o servicios afectan al comercio entre estados), normalmente se le deben pagar las horas extras.
- Si usted es un trabajador de servicio doméstico (ama de llaves, proveedor de cuidado de niños, cocinero), por lo general se le deben pagar las horas extras.



Usted no tendrá derecho a cobrar las horas extras si está "exento"

Ejemplos de trabajos que están "exentos" del pago de horas extras si el empleado cumple 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 paga semanalmente. No es por horas. Por lo general, estos empleados deben cobrar al menos 684 dólares semanales (\$17.10 por hora).
- Algunos empleados del sector minorista o de servicios que cobran a base de comisiones.
- Un vendedor externo.
- Algunos empleados de concesionarios de vehículos que venden o prestan servicio a vehículos y son pagados a base de comisiones o incentivos.
- Algunos trabajadores agrícolas.

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

La remuneración por horas extras es, como mínimo, de "hora y media." Esto significa su salario habitual más otra mitad de su salario habitual. Si usted gana 20 dólares por hora, cualquier hora que trabaje más de 40 en una semana se paga a 30 dólares por hora, o sea, tiempo y medio. Las horas extras pueden ser más que tiempo y medio. Depende del empleador.

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



¿Puedo pedir que me paguen las horas extras que deberían haberme pagado en el pasado?

Sí, pero la cantidad máxima de horas extras que usted puede reclamar suele remontarse a dos años atrás. En algunos casos, si se puede demostrar que su empleador defraudó a propósito, pueden ser 3 años.

¿Y si tengo dudas?

Debe ponerse en contacto con una de las siguientes agencias o con un abogado laboralista.

Minnesota Department of Labor and Industry Labor Standards
Departamento de Trabajo e Industria de Minnesota Normas Laborales
www.doli.state.mn.us

Teléfono: (651) 284-5005 o 1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354 y presione 5)

Federal Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor
División Federal de Salarios y Horas, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
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.

© 2022 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.