

HOJA INFORMATIVA DE FAMILIA

Pago por Horas Extras/ Horarios de Trabajo Alternativos (Overtime Pay/ Alternative Work Schedules)

¿Conoce Usted la Ley Sobre el Pago por Horas Extras?

¿Qué Constituye un Día de Trabajo Regular?¹

Un día de trabajo regular se define como ocho horas de labor en un período de 24 horas.

¿Si Trabajo Más de Mi Semana de Trabajo² Regular de 40-horas, A Qué Pago por Horas Extras Tengo Derecho?

Trabajo en exceso de **8 horas** en un día de trabajo, y todo trabajo en exceso de **40 horas** en una semana de trabajo se compensa con una tarifa mínima de 1½ veces la tarifa del pago normal.

Trabajo en exceso de **12 horas** en un día de trabajo tiene derecho a compensación con una tarifa mínima de 2 veces la tarifa del pago normal.

Si usted trabaja 7 días seguidos en una semana de trabajo, sin importar la cantidad de horas que trabajó durante los primeros seis días, usted tiene derecho a recibir compensación por horas extras para las horas trabajadas el séptimo día a la tarifa siguiente:

- (1) 1 ½ veces el pago regular por las primeras 8 horas de trabajo, y
- (2) 2 veces el pago regular para todo tiempo trabajado en exceso de 8 horas.

Sin embargo, si usted trabaja 7 días seguidos, pero los días se superponen en 2 semanas de trabajo, pago por horas extras por trabajar 7 días consecutivos no aplica.

¹ **Día de Trabajo** – Cualquier período de 24 horas comensando al mismo tiempo cada día.

² **Semana de Trabajo** – Cualquier 7 días consecutivos, empezando el mismo día de cada semana. Es un período de 168 horas fijo que ocurre regularmente; 7 períodos consecutivos de 24-horas.

¿Puede Mi Empleador Proponer un Horario de Trabajo Alternativo³?

Cuando es propuesto por el empleador, empleados pueden adoptar una semana de trabajo regularmente programado alternativo que permite hasta 10 horas de trabajo por día dentro de una semana de trabajo de 40 horas sin pago por horas extras. Sin embargo, la propuesta sólo se considera adoptada cuando se aprueba por 2/3 de los empleados afectados, en una elección de voto secreto. Antes de la elección, el empleador debe informarle a los empleados de sus derechos de horas extras que estarán renunciando con la elección del nuevo horario de trabajo alternativo.

¿Pueden los Empleados Proponer un Horario de Trabajo Alternativo?

Empleados pueden proponer un horario de trabajo alternativo pero el empleador todavía debe cumplir con los requisitos anteriores y debe tener una elección de voto secreto.

¿Qué Pasa Si No Puedo Trabajar el Nuevo Horario de Trabajo?

Su empleador esta requerido a dar un esfuerzo razonable en encontrar un horario de trabajo, que no exceda 8 horas al día, para todo empleado elegible a votar e incapaces de trabajar el horario establecido por la elección.

El empleador puede, pero no está requerido a, ofrecer un horario de trabajo no menos de 8 horas al día para acomodar un empleado contratado DESPUES de la fecha de elecciones y que no puede trabajar el horario establecido.

³ **Día de Trabajo Alternativo** – Cualquier semana de trabajo regularmente programado que requiere que un empleado trabaje más de ocho horas en cualquier período de 24 horas.

¿Tengo Derecho a Pago por Horas Extras Mientras Trabajo un Horario Alternativo?

Si usted trabaja una semana de trabajo alternativo regularmente programado de no más de 10 horas por día dentro de una semana de trabajo de 40 horas, se aplica el siguiente pago por horas extras:

- (1) Si usted trabaja más de 8 horas pero menos de 12 horas en un día, tiene derecho a un pago mínimo por horas extras de 1½ veces el pago regular **por todo trabajo en exceso de las horas regulares programadas establecidas por el horario de trabajo alternativo** y por todo trabajo en exceso de 40 horas a la semana.

Por ejemplo, si su semana de trabajo regular son 4 días de 10 horas por día, y durante una semana usted trabaja 11 horas en uno de esos 4 días, usted tiene derecho a pago por horas extras de 1 hora a 1½ veces su tarifa de pago regular.

- (2) Si usted trabaja en exceso de 12 horas en un día, tiene derecho a compensación por horas extras de no menos de 2 veces su tarifa de pago regular por todo trabajo en exceso de ocho horas en los días trabajados por encima de su horario alternativo regular.

Excepciones a la Ley

Los siguientes tipos de empleados generalmente no están protegidos por la ley de horas extras descritos en esta hoja de información *:

Miembros de un sindicato cubiertos por un acuerdo de negociaciones colectivas que provee sueldo de más de 30% por encima del salario mínimo.

Empleados exentos:

Algunos empleados en la industria de computadoras

Algun personal médica

*Nota: Las exenciones anteriores sólo deben ser usadas como una guía. Si usted cae en alguna de estas categorías, leyes por horas extras **pueden** todavía aplicar ya que la definición legal de un empleado exento es muy complejo y sobrepasa el alcance de esta hoja informativa. Si no está seguro de su posición, por favor contacte al Legal Aid Society – Employment Law Center (Sociedad de Ayuda Legal – Centro de Ley de Empleo). (véase abajo)

Para Más Información Sobre Sus Derechos Bajo Ley, Contacte:

The Unemployment & Wage Claims Project
(El Proyecto del Desempleo y Demanda de Salario)

The Legal Aid Society – Employment Law Center

(Sociedad de Ayuda Legal – Centro de Ley de Empleo)

415-864-8070 (*número del proyecto*)

415-864-8848 (*número central*)

www.las-elc.org

Esta Página de Datos de Familia está publicada por el Proyecto de Labor para Familias que Trabajan y es intencionada para ofrecer información precisa sobre los derechos legales de empleados de California. Sin embargo, no dependa de esta información sin consultar al Legal Aid Society – Employment Law Center (Sociedad de Ayuda Legal – Centro de Ley de Empleo), o a otro abogado, sobre sus derechos legales bajo ley.