



POLÍTICA ADMINISTRATIVA

ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO

TÍTULO: **CÓMO CALCULAR LAS HORAS EXTRAS**

NÚMERO: **ES.A.8.2**

CAPÍTULO: [RCW 49.46.130](#)

PUBLICADO EL: **2 DE DICIEMBRE DE 2003**

REVISADO EL: **26 DE JUNIO DE 2020**

CONSULTE TAMBIÉN: [ES.A.9.2](#),
[ES.A.9.3](#), [ES.A.9.4](#), [ES.A.9.5](#),
[ES.A.9.6](#) y [ES.A.9.7](#)

AVISO LEGAL DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

Esta política está diseñada para proporcionar información general respecto a las opiniones actuales del Departamento de Labor e Industrias (Department of Labor & Industries, L&I) sobre el tema en cuestión. Esta política se diseñó como una guía para la interpretación y aplicación de los estatutos, los reglamentos y las políticas pertinentes, y es posible que no pueda aplicarse en todas las situaciones. Esta política no reemplaza las normas pertinentes del Código Revisado de Washington (Revised Code of Washington, RCW) o del Código Administrativo de Washington (Washington Administrative Code, WAC). Si se requiere alguna aclaración adicional, se debe consultar al administrador del programa de normas de empleo.

Este documento está vigente a partir de la fecha de impresión y reemplaza todas las interpretaciones y pautas anteriores. Es posible que ocurran cambios después de la fecha de impresión debido a una legislación, regla administrativa o procedimientos judiciales posteriores. Se recomienda al usuario pedir al administrador del programa que proporcione o reciba información actualizada. Este documento permanecerá vigente hasta que el director o la persona que este designe lo revoque, modifique o retire.

¿Cómo calcular las horas extras?

Esta política brinda orientación sobre cómo calcular las horas extras para los empleados que deben recibir el pago de horas extras según la sección [49.46.130 del RCW](#) por horas trabajadas que superen las 40 horas por semana laboral. **Los empleadores deben llevar un registro preciso de las horas diarias trabajadas para poder calcular correctamente las horas extras.**

Los requisitos de horas extras descritos en esta política no se aplican a los empleados que están exentos de horas extras según la sección [49.46.130 del RCW](#) o que están exentos de todos los requisitos de la Ley del Salario Mínimo (Minimum Wage Act, MWA) según la sección [49.46.010\(3\)](#) del RCW. Consulte [ES.A.8.1](#), "Horas extras" para obtener una orientación más detallada sobre los requisitos y las exenciones de horas extras y la [ES.A.1](#), "Aplicación de la Ley del Salario Mínimo" para conocer una descripción detallada de las exenciones contenidas en la sección [49.46.010\(3\)](#) del RCW.

1. Horas trabajadas.

Los empleadores deben pagar a los empleados cubiertos por todas las horas trabajadas en una semana laboral. En general, las "horas trabajadas" incluyen todo el tiempo que un empleado debe estar de servicio, en las instalaciones del empleador o en cualquier otro lugar de trabajo establecido. También se incluye cualquier periodo adicional de tiempo que el empleado "tiene aprobado o permitido" trabajar. Por ejemplo, un empleado puede continuar trabajando voluntariamente al final del turno. El empleado puede ser un empleado de oficina que quiere terminar una tarea asignada o corregir errores; o un empleado a destajo puede optar por quedarse y terminar una unidad o completar un techo debido a cambios en el clima; un contador puede querer quedarse y publicar

recibos de trabajo, elaborar informes de tiempo u otros registros. El motivo del trabajo continuado al final del turno es irrelevante. Si el empleador sabe o tiene una razón para creer que el empleado sigue trabajando, el empleador debe contar el tiempo adicional como horas laborales. Los permisos por enfermedad pagados y otras formas de tiempo libre remunerado utilizadas durante una semana laboral no son horas trabajadas y no es necesario que se cuenten en el cálculo de las horas extras. Para obtener más información sobre las "horas trabajadas", consulte la Política administrativa [ES.C.2](#), "Horas trabajadas".

2. Cálculo del pago de tiempo extra.

La ley de tiempo extra del estado de Washington, sección [49.46.130 del RCW](#), exige que la compensación por tiempo extra se pague a una tarifa de por lo menos 1.5 veces la "tarifa regular" del empleado por cada hora trabajada en una semana laboral que supere las 40 horas. Por lo general, la tarifa regular para un empleado a quien se le paga algo que no sea una tarifa por hora única incluye todos los pagos realizados por el empleador al empleado o en su nombre (excluyendo ciertas excepciones) y se determina dividiendo la compensación total de un empleado en cualquier semana laboral por el número total de horas trabajadas en la semana laboral por las que se pagó dicha compensación.

Los empleadores deben llevar un registro preciso de las horas diarias trabajadas para poder calcular la tarifa regular.

En ningún caso la tarifa regular podrá ser menor que la tarifa del salario mínimo que exige la Ley del Salario Mínimo.

3. Tarifa por hora.

Si el empleador compensa al empleado únicamente con una tarifa única por hora, la tarifa por hora es la "tarifa regular". Si el empleado trabaja más de 40 horas en la semana laboral, el empleador debe pagarle al empleado por lo menos 1.5 veces la **tarifa regular** por cada hora trabajada que supere las 40. La tarifa por hora **no** será la tarifa regular si el empleado gana alguna compensación o incentivo adicional a pagar durante la semana laboral.

EJEMPLO 3-1: Un empleado al que le pagan \$20.00 por hora, trabaja 44 horas en una semana laboral. El empleado tiene derecho a por lo menos 1.5 veces \$20.00, o \$30.00, por cada hora que supere las 40. El pago de la semana debe ser de \$800.00 por las primeras 40 horas de trabajo, más \$120.00 (4 horas x \$30.00), por las cuatro horas extras; un total de \$920.00

HORAS TRABAJADAS AL DÍA						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
31 de enero	1.º de febrero	2 de febrero	3 de febrero	4 de febrero	5 de febrero	6 de febrero
libre	8	8	8	8	8	4

Tarifa única por hora = \$20.00				CANTIDAD A PAGAR POR TIEMPO EXTRA (tiempo extra x tarifa de tiempo extra)
Horas trabajadas	Tarifa por hora	Horas de tiempo extra pendientes de pago	Tarifa de tiempo extra (1 y 1/2 vez la tarifa por hora)	
44	\$20.00	4	\$30.00	\$120.00

EJEMPLO 3-2: Un empleado al que le pagan \$20.00 por hora, trabaja 44 horas en una semana laboral. El empleador le paga al empleado \$200.00 adicionales por la semana como bonificación, lo que representa el 10 % de ganancia. Las ganancias de tiempo normal de la semana son \$1080.00 (44 horas x \$20.00 = \$880.00 + bono de \$200.00). Las ganancias semanales (\$1080.00) divididas por las horas reales trabajadas (44) reflejan una tarifa regular de pago de \$24.55 por hora para esa semana. Debido a que los \$1080.00 es el pago total de tiempo regular de las 44 horas, todo lo que se adeuda por las horas extras es la tarifa de medio tiempo de \$12.28 (\$24.55 dividido por 2), multiplicado por cuatro horas o \$49.12. Por lo tanto, el salario total, incluidas las horas extras, adeudado por esa semana en particular sería de \$1129.12.

HORAS TRABAJADAS AL DÍA						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
31 de enero	1.º de febrero	2 de febrero	3 de febrero	4 de febrero	5 de febrero	6 de febrero
libre	8	8	8	8	8	4

$\$20.00$ tarifa por hora + $\$200.00$ bonificación semanal = $\$24.55$ tarifa regular $\div 2 =$ $\$12.28$ tarifa de tiempo extra									CANTIDAD A PAGAR POR TIEMPO EXTRA (tiempo extra x tarifa de tiempo extra)
Horas trabajadas	Tarifa por hora	Percibido por salario regular	Bonificación semanal	Total semanal percibido	Horas totales trabajadas	Tarifa regular	Tarifa de tiempo extra (1/2 tarifa por hora)	Horas de tiempo extra pendientes de pago	
44 x	\$20.00	= \$880.00 +	200 =	\$1080.00	$\div 44 =$	$\$24.55 \div 2 =$	$\$12.28 \times$	4 =	\$49.12

4. Trabajar a dos o más tarifas por hora.

Cuando un empleado trabaja con dos o más tarifas de pago diferentes dentro de una sola semana laboral, la tarifa regular para esa semana es el **promedio ponderado** de dichas tarifas. Es decir, las ganancias totales se calculan para incluir la compensación durante la semana laboral de todas las tarifas de pago y luego se dividen por el número total de horas trabajadas en todos los trabajos en esa semana laboral.

EJEMPLO 4-1: Un empleado trabaja 45 horas en una semana laboral y se le paga \$20.00 por hora por 5 horas y \$30.00 por hora por 40 horas. Las ganancias de tiempo normal de la semana son \$1,300.00 (5 horas x \$20.00 = \$100.00 + \$ 30.00 x 40 = \$1,200.00; un total de \$1,300.00). Las ganancias semanales (\$1,300.00) divididas por las horas reales trabajadas (45) reflejan una tarifa regular de pago de \$28.89 por hora de tarifa regular para esa semana. Debido a que los \$1,300.00 es el pago total de tiempo regular por las 45 horas, todo lo que se debe por las horas extras es la tarifa de medio tiempo de \$14.45 (\$28.89 dividido por 2), multiplicado por cinco horas, o \$72.25. Por lo tanto, el salario total, incluidas las horas extras, adeudado por esa semana sería de \$1,372.25.

HORAS TRABAJADAS AL DÍA						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
31 de enero	1.º de febrero	2 de febrero	3 de febrero	4 de febrero	5 de febrero	6 de febrero
libre	10	5	12	10	8	libre

5 horas × \$20.00 = \$100.00 + 40 horas × \$30.00 = \$1200.00 = Total semanal \$1300.00								CANTIDAD A PAGAR POR TIEMPO EXTRA (tiempo extra × tarifa de tiempo extra)
Horas trabajadas	Tarifa por hora n.º 1	Tarifa por hora n.º 2	Total semanal percibido	Horas totales trabajadas	Tarifa regular	Tarifa de tiempo extra (1/2 tarifa por hora)	Horas de tiempo extra pendientes de pago	
45	\$20.00 × 5 +	\$30.00 × 40 =	\$1,300.00 ÷	45 =	\$28.89 ÷ 2 =	\$14.45 ×	5 =	\$72.25

5. Salarios.

La tarifa regular para un empleado al que se le paga un salario por un **número específico de horas por semana** se calcula dividiendo el salario por el número de horas que el salario está destinado a compensar. Un salario generalmente cubre hasta 40 horas por semana, a menos que el empleador y el empleado acuerden clara y mutuamente que el salario tiene la intención de cubrir una cantidad diferente de horas.

Si el contrato es hasta por 40 horas semanales, al empleado se le debe el salario completo más el tiempo y la mitad de la tarifa regular por cada hora extra trabajada de las 40 horas. Si las horas acordadas son superiores a 40 horas semanales y el empleado trabaja en exceso de las horas acordadas, el tiempo y la mitad de la tarifa regular se debe por las horas adicionales que superen el número acordado. Si un empleador y un empleado no establecen o no llegan a un acuerdo sobre un número específico de horas por semana por las cuales el salario está destinado a compensar al trabajador, se supone que el salario se basa en una semana laboral de 40 horas y, por lo tanto, 1.5 veces el salario regular del trabajador se le pagará por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en cada semana laboral.

Si se cumplen ciertas condiciones, un contrato de trabajo puede permitir que un salario incluya **horas que fluctúan cada semana**. El salario debe ser suficiente para alcanzar el salario mínimo por cada hora trabajada en esa semana laboral.

Las horas trabajadas con un salario semanal fluctuante se consideran pagadas en tiempo regular por cualquier cantidad de horas trabajadas en una semana laboral. Así, la tarifa regular se calcula dividiendo el salario por el número de horas efectivamente trabajadas cada semana. Después de llegar a la cifra, el empleador debe pagar la *mitad* de la tarifa regular por cada hora extra trabajada después de las 40, además de pagar el salario base. Debido a que el salario paga el tiempo regular de todas las horas trabajadas, es solo la parte restante de la “mitad” del tiempo al que le pagan y la mitad que todavía se adeuda en dichos casos. Este método de pago de medio tiempo extra solo está disponible si se cumplen **todas** las condiciones siguientes:

1. existe un entendimiento claro y mutuo entre el empleador y el empleado de que el salario es un pago directo por todas las horas trabajadas en la semana;
2. existe un entendimiento claro y mutuo entre el empleador y el empleado de que las horas extras se compensarán a la mitad de la tarifa regular por hora, y
3. las horas extras se pagan al mismo tiempo que el pago de tiempo regular. Contemporáneo significa que el pago de horas extras se recibe en el mismo periodo de pago que el pago regular.

EJEMPLO 5-1: Para ilustrar esas horas fluctuantes para los empleados asalariados, suponga que las horas de trabajo de un empleado varían cada semana y el acuerdo con el empleador es que se le pagará al empleado \$1,000.00 por semana por cualquier cantidad de horas de trabajo que se requieran.

Según este acuerdo de pago, un empleado que trabaja 50 horas durante la semana tiene una tarifa regular de \$20.00 por hora (\$1,000.00 dividido por 50 horas). Además del salario, se debe pagar la mitad de la tarifa regular, o \$10.00, por cada una de las 10 horas extras, un total de \$1,100.00 por semana. Si el empleado trabajara 54 horas, la tarifa regular sería de \$18.52 (\$1,000.00 dividido por 54 horas). En ese caso, se deben pagar \$9.26 adicionales (\$18.52 divididos entre 2) por cada una de las horas extras, un total de \$1,129.64 por semana (\$9.26 x 14 horas = \$129.64 + \$1,000.00 = \$1,129.64).

HORAS TRABAJADAS AL DÍA						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
31 de enero	1.º de febrero	2 de febrero	3 de febrero	4 de febrero	5 de febrero	6 de febrero
libre	10	10	10	10	10	4

Salario semanal = \$1,000.00				CANTIDAD A PAGAR POR TIEMPO EXTRA (tiempo extra x tarifa de tiempo extra)
Horas trabajadas	Tarifa por hora	Horas de tiempo extra	Tarifa de tiempo extra (1/2 tarifa por hora)	
54	\$18.52	14	\$9.26	\$129.64

Si se paga un salario de manera diferente a la semanal, se debe determinar el pago semanal para calcular la tarifa regular y horas extras. Si el salario es por medio mes, se debe multiplicar por 24 y dividir el producto entre 52 semanas para obtener el equivalente semanal. Un salario mensual debe multiplicarse por 12 y el producto dividirse por 52.

6. Tarifa a destajo

A los empleados a destajo se les paga generalmente una cantidad fija por unidad de trabajo. La tarifa regular de pago para un empleado al que le pagan a destajo es esencialmente idéntica a la de un empleado comisionado y se obtiene dividiendo el total de ingresos semanales entre el número total de horas trabajadas en la misma semana. El empleado tiene derecho a 1/2 vez más esta tarifa regular por cada hora trabajada por encima de las 40 horas, además de las ganancias completas a destajo.

EJEMPLO 6-1: El siguiente es un ejemplo de un empleado a destajo que ganó \$1,000.00 en trabajo a destajo, pero tardó 50 horas en ganar el salario durante una semana laboral.

HORAS TRABAJADAS AL DÍA						
Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
31 de enero	1.º de febrero	2 de febrero	3 de febrero	4 de febrero	5 de febrero	6 de febrero
libre	10	10	10	10	10	libre

Tarifa a destajo percibida = \$1,000.00				CANTIDAD A PAGAR POR TIEMPO EXTRA (tiempo extra x tarifa de tiempo extra)
Horas trabajadas	Tarifa por hora	Horas de tiempo extra pendientes de pago	Tarifa de tiempo extra (1/2 tarifa por hora)	
50	\$20.00	10	\$10.00	\$100.00

Otra forma de compensar el trabajo a destajo por horas extras, si así se acuerda antes de realizar el trabajo, es de 1.5 veces la tarifa a destajo por cada pieza producida durante las horas extras. La tarifa

a destajo debe ser la que realmente se paga durante las horas que no son horas extras y debe ser suficiente para producir al menos el salario mínimo por hora.

7. Tarifa fija.

A los empleados de tarifa fija (o base de tarea) se les paga según una tarifa preestablecida para una tarea en particular. La aplicación más común de este tipo de pago es un mecánico que recibe una tarifa fija por hora para realizar una reparación. Por ejemplo, el reemplazo de una bomba de dirección asistida puede ser una tarea que está "preestablecida" para que se termine en 2 horas. Al mecánico de tarifa fija se le pagarían 2 horas de retribución por esa tarea, ya sea que demore 1, 2 o 3 horas en terminar. La "tarifa regular" para un empleado de tarifa fija se calcula esencialmente de la misma manera que la de un empleado a destajo, dividiendo las ganancias totales de la semana entre las horas trabajadas durante la semana. Es importante que se lleve un registro preciso de las horas reales trabajadas, junto con las horas de tarifa fija, para que se pueda calcular la tarifa regular.

EJEMPLO 7-1: Aquí hay un ejemplo de un empleado de tarifa fija que ganó \$800.00 durante una semana, pero en realidad trabajó 45 horas para ganarlo:

HORAS TRABAJADAS AL DÍA							
	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	31 de enero	1.º de febrero	2 de febrero	3 de febrero	4 de febrero	5 de febrero	6 de febrero
Tarifa fija por hora	Libre	8	8	8	8	8	libre
Horas reales	libre	9	9	9	9	9	libre

	Tarifa fija ganada = \$800.00				CANTIDAD A PAGAR POR TIEMPO EXTRA (tiempo extra x tarifa de tiempo extra)
	Horas trabajadas	Tarifa por hora	Horas de tiempo extra pendientes de pago	Tarifa de tiempo extra (1/2 tarifa por hora)	
Tarifa fija por hora	40	\$20.00	N/C	N/C	N/C
Horas reales	45	\$17.78	5	\$8.89	\$44.45

8. Permisos por enfermedad pagados y otros permisos por tiempo libre pagado.

Si un empleado usa permisos por enfermedad pagados durante una semana laboral, los permisos por enfermedad pagados utilizados durante la semana de trabajo no se consideran "horas trabajadas" y no tienen que contarse para el umbral de 40 horas extras o en el cálculo del salario por horas extras. Un empleador debe compensar a cada empleado por los permisos por enfermedad pagados utilizados en la compensación por hora normal del empleado. Consulte la sección [296-128-600\(10\)](#) del WAC. Otras formas de tiempo libre pagado, incluido el pago de vacaciones, el pago de días festivos o "Tiempo libre pagado" (Paid Time Off, PTO) tampoco se considera horas trabajadas y no se cuentan para el umbral de horas extras a partir de las 40. El cálculo de la tarifa regular para fines de horas extras se basa en las horas reales trabajadas y no tiene que incluir las horas en las que el empleado utilizó permisos por enfermedad pagados u otro tiempo libre pagado.

EJEMPLO 8-1: Un empleado al que le pagan \$20.00 por hora, trabaja 44 horas en una semana laboral y usa incapacidad por enfermedad pagada durante 8 horas, para obtener un total de 52 horas reportadas. El empleado tiene derecho a por lo menos 1.5 veces la tarifa regular, o \$30.00, por cada hora además de las 40 horas trabajadas. El pago de la semana debe ser de \$800.00 por las primeras 40 horas de trabajo, más \$120.00 (4 horas x \$ 30.00), por las cuatro horas de tiempo extra por un

total de \$920.00. Las horas de incapacidad por enfermedad pagadas no se incluyen en las horas trabajadas ni en el cálculo de la tarifa regular.

HORAS TRABAJADAS AL DÍA							
	Domingo	Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado
	31 de enero	1.º de febrero	2 de febrero	3 de febrero	4 de febrero	5 de febrero	6 de febrero
Horas trabajadas	-	10	8	-	8	8	10
Permiso por enfermedad pagado	-	-	-	8	-	-	-

	Tarifa por hora = \$20.00				CANTIDAD A PAGAR POR TIEMPO EXTRA (tiempo extra x tarifa de tiempo extra)
	Horas	Tarifa por hora	Horas de tiempo extra pendientes de pago	Tarifa de tiempo extra (1 y 1/2 vez la tarifa por hora)	
Horas trabajadas	44	\$20.00	4	\$30.00	\$120.00
Permiso por enfermedad pagado	8	\$20.00	-	-	-