

Información para empleados sobre horas de trabajo y pago de horas extra

Deslinde de responsabilidad: Este documento ha sido preparado para ayudar a empleados y empleadores a comprender algunos de los derechos y obligaciones mínimos establecidos por la Ley de Normas Laborales de 2000 (Employment Standards Act, 2000 o ESA) y sus reglamentaciones. No constituye un asesoramiento legal. No pretende reemplazar dicha ley ni sus reglamentaciones y siempre se deberá remitirse a la versión original de la ley. Si bien hacemos todo lo posible para asegurarnos de que la información en este documento esté lo más actualizada y sea lo más precisa posible, ocasionalmente se comenten errores. La ESA solo establece normas mínimas. Algunos empleados pueden tener derechos adicionales en virtud de un contrato de trabajo, convenio colectivo de trabajo, jurisprudencia u otras leyes. Tanto empleadores como empleados pueden decidir obtener asesoramiento legal.

Las siguientes son las normas generales en Ontario respecto de horas de trabajo y pago de horas extra. Existen excepciones y normas especiales para algunos empleados bajo la [Ley de Normas Laborales de 2000 \(Employment Standards Act, 2000 o ESA\)](#). Para ver si su actividad laboral está sujeta a normas especiales o exenciones vea la Guía sobre las reglas especiales y exenciones a las Normas Laborales (Guide to Employment Standards Special Rules and Exemptions) en Ontario.ca/ESAtools.

Su empleador no puede intimidarlo, despedirlo, suspenderlo, reducirle su salario, sancionarlo de ninguna forma o amenazarlo con ninguna de estas medidas por ejercer sus derechos bajo la ESA.

Horas de trabajo

Los límites máximos diarios y semanales en cuanto a la cantidad de horas de trabajo son:

- 8 horas por día (o el número de horas en su día laboral regular, si son más de 8),
- 48 horas por semana.

Períodos de descanso y pausas para comer

Su empleador debe darle como mínimo:

- 11 horas consecutivas de descanso cada día (un “día” es un periodo de 24 horas – no tiene que ser necesariamente un día calendario);
- 8 horas de descanso entre turnos (salvo que el tiempo total trabajado en los turnos sea de 13 horas o menos, o si usted y su empleador han acordado otra cosa electrónicamente o por escrito); y
- 24 horas consecutivas de descanso cada semana laboral (o 48 horas consecutivas de descanso cada dos semanas de trabajo).
- Un período de pausa para comer de 30 minutos después de cinco horas de trabajo. Puede convenir con su empleador dividir el período para comer en dos pausas más cortas.

Pago de horas extra

Por cada hora de trabajo pasadas las 44 horas semanales, su empleador debe pagarle, como mínimo, 1.5 veces la tarifa de pago regular (“una vez y media”). También puede acordar por escrito con su empleador que las horas extras se las pague con tiempo no trabajado. En ese caso, el empleador le tendría que dar una hora y media de tiempo no trabajado y remunerado por cada hora extra.

Promediar horas suplementarias y extras

No está obligado, pero si lo *elige*, puede convenir con su empleador:

- trabajar más de 8 horas por día (o el número de horas en su día laboral regular, si son más de 8),
- trabajar más de 48 horas por semana, y / o
- promediar las horas que trabaja en períodos de dos, tres o cuatro semanas al calcular el pago de horas extra.

No puede trabajar más de la cantidad de horas que aparecen consignadas en su contrato escrito. Asimismo, sus horas de trabajo no pueden ser promediadas durante un período que sea mayor a cuatro semanas al calcular el pago de horas extra. Cuatro semanas es el máximo.

Puede cancelar un acuerdo de trabajar horas suplementarias diarias o semanales notificando por escrito a su empleador con dos semanas de antelación. Su empleador también puede cancelar el acuerdo notificándole con una antelación razonable.

Los convenios para promediar horas extra para los empleados que no están representados por un sindicato deben tener una fecha de comienzo y una fecha de vencimiento. El convenio no puede tener una duración mayor de dos años desde la fecha de comienzo y puede cancelarse solo si usted y el empleador están de acuerdo.

En términos generales, si usted está representado por un sindicato, será el sindicato el que haga los convenios con el empleador en nombre suyo.

Para más información o para presentar un reclamo

Si tiene preguntas sobre la ESA, llame al Centro de Información sobre las Normas Laborales del Ministerio de Trabajo (Ministry of Labour's Employment Standards Information Centre) al 416-326-7160, al 1-800-531-5551 (número gratuito) o al 1-866-567-8893 (línea para hipoacúsicos). La información está disponible en varios idiomas.

Puede encontrar más información sobre horas de trabajo y pago de horas extra en la *Guía sobre la Ley de Normas Laborales de 2000 (Your Guide to the Employment Standards Act, 2000)* disponible en [Ontario.ca/ESAguide](https://www.ontario.ca/ESAguide). También puede consultar la herramienta sobre horas laborales y horas extras (Hours of Work and Overtime Tool) disponible en [Ontario.ca/ESAtools](https://www.ontario.ca/ESAtools). Para presentar un reclamo, puede obtener acceso en línea al formulario para reclamos sobre normas laborales (Employment Standards Claim Form) en [Ontario.ca/ESAforms](https://www.ontario.ca/ESAforms).