

# Datos importantes acerca de los cambios en las reglas sobre las horas extras en Washington



## Qué se está cambiando

- L&I (Labor e Industrias) ha establecido nuevos umbrales de salario mínimo y ha actualizado las pruebas de funciones; estas dos acciones se utilizarán para determinar cuáles empleados pueden ser clasificados como exentos del pago de horas extras y otras protecciones de la Ley de Salario Mínimo (Minimum Wage Act).
- Estos cambios generalmente afectan a los empleados con funciones profesionales y de nivel gerencial que se consideran exentos del pago de horas extras.
- Después del aumento inicial en 2020, el nuevo umbral salarial se introducirá gradualmente a diferentes ritmos según el tamaño del empleador, con un umbral que aumentará a un ritmo más lento para los empleadores con 50 empleados o menos.

## Fecha de vigencia

- Los cambios en las reglas estatales entraron en vigor el 1.º de julio de 2020.
- Los aumentos en el umbral del salario mínimo requerido para los empleados exentos del pago de horas extras se introducirán gradualmente, con una incorporación que será más gradual para las pequeñas empresas, hasta 2028.
- Después de esto, los aumentos se vincularán a los cambios que haya en el salario mínimo del estado a medida que se ajusta a la inflación.

## Cómo obtener más información

Página web del cambio de reglas de L&I: puede encontrar información más detallada sobre los cambios en las reglas sobre las horas extras del estado en [www.Lni.wa.gov/OvertimeRulemaking](http://www.Lni.wa.gov/OvertimeRulemaking).

Centro de recursos de reglas sobre horas extras: puede encontrar una variedad de herramientas, que incluyen un curso en línea, hojas informativas, ejemplos de casos y enlaces a seminarios web, que explican los cambios de las reglas en [www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/overtime-rules-resources](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/overtime-rules-resources).

Preguntas frecuentes: tenemos respuestas a una serie de preguntas sobre los cambios de las reglas en [www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/changes-to-overtime-rules-q-a](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/wages/overtime/changes-to-overtime-rules-q-a).

Pólizas administrativas: puede obtener orientación e interpretación adicionales de las reglas en [www.Lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies/administrative-policies](http://www.Lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies/administrative-policies).

Regístrese para recibir actualizaciones por correo electrónico: [www.Lni.wa.gov/WageNews](http://www.Lni.wa.gov/WageNews)

## Umbral salarial federal actual

- El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos aumentó su umbral a \$684 a la semana (\$35,568 al año) el 1.º de enero de 2020.
- Cuando los umbrales salariales estatales y federales entran en conflicto, las empresas de Washington deben adherirse al umbral que

sea más favorable para los empleados. A partir de 2021, los empleadores deben cumplir los umbrales estatales.

## El multiplicador

- L&I ahora utiliza un multiplicador del salario mínimo estatal para determinar el umbral del salario mínimo. Por ejemplo, a partir del 1.º de enero de 2022, el umbral salarial exento del pago de horas extras del estado se determinó al multiplicar el salario mínimo estatal actual por 1.75. El salario mínimo del estado es de \$14.49 la hora para 2022.
- Para 2028, el umbral será, y seguirá siendo, 2.5 veces el salario mínimo estatal para las empresas más pequeñas (50 empleados o menos) y más grandes (51 empleados o más).

## Cambios en las pruebas de funciones

- Los cambios de las reglas también actualizan las pruebas de las funciones; estas pruebas se utilizan para determinar si un empleado califica para la exención del pago de horas extras, con una alineación más estrecha de las pruebas estatales con los estándares federales.
- Las pruebas determinan si un trabajador está desempeñando funciones de nivel gerencial o profesional que le permiten al empleador clasificar al trabajador como exento del pago de horas extras.

## Cambios en el umbral salarial en 2022

- El salario mínimo del estado aumentó a \$14.49 la hora el 1.º de enero de 2022.
- A partir del 1.º de enero de 2022, los empleados de empresas pequeñas deberán ganar al menos 1.75 veces el salario mínimo estatal (\$1,014.30 a la semana/\$52,743.60 al año) para estar exentos.
- Los empleados de empresas grandes tendrán que ganar al menos 1.75 veces el salario mínimo estatal (\$1,014.30 a la semana/\$52,743.60 al año) para estar exentos.

## Salario mínimo para 2028

- A partir de 2028, todos los empleados asalariados exentos tendrán que ganar 2.5 veces el salario mínimo estatal, independientemente de la cantidad de empleados que haya en donde trabajen.

- Con base en las proyecciones actuales, se estima que serán \$1,635 a la semana (\$85,020 al año). Probablemente estas cifras cambiarán en función de la inflación y del salario mínimo que esté establecido en 2028.

## Empresas pequeñas contra grandes

- Una empresa pequeña se define en las reglas como una que tiene entre 1 y 50 empleados en Washington.
- Una empresa grande tiene 51 empleados o más en Washington.
- El conteo de empleados incluye a todos los empleados de Washington de tiempo completo y de medio tiempo que trabajan para una empresa a partir de la fecha de vigencia de cada paso del programa de implementación.

## A quién afecta

- Decenas de miles de trabajadores en Washington serán elegibles para el pago de horas extras para cuando las reglas se implementen en su totalidad en 2028.
- Decenas de miles de otros trabajadores verán fortalecida su protección contra las horas extras para 2028. Este es el número de trabajadores que actualmente tiene derecho al pago de horas extras, pero que no lo ha recibido porque su empleador podría no estar aplicando correctamente las pruebas de funciones.

## ¿Cuándo se actualizó por última vez la regla estatal sobre horas extras (Overtime, OT)?

- Las reglas que rigen estas exenciones no habían tenido una actualización importante desde 1976, y estas normas ya no reflejan con precisión las expectativas actuales de los trabajadores exentos, debido a los cambios que ha habido en la fuerza laboral durante las últimas cuatro décadas.
- El mecanismo de actualización automática en las reglas que se adoptan evita que eso suceda otra vez.