



ESTADO DE WASHINGTON
DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS
NORMAS DE EMPLEO

TÍTULO: HORAS EXTRAS

CAPÍTULO: [RCW 49.46.130](#)
[WAC 296-126](#) y [WAC 296-128](#)

NÚMERO: ES.A.8.1
REEMPLAZA: ES-013
PUBLICADO EL: 02/01/2002
REVISADO: 06/11/2006
REVISADO: 15/07/2014
REVISADO: 07/12/2021
REVISADO: 06/04/2023

CONSULTE TAMBIÉN: [ES.A.1](#),
[ES.A.8.2](#), [ES.A.9.3 - 9](#),
[ES.A.10.1](#), [ES.A.10.2](#),
[ES.A.10.3](#), y [ES.D.1](#)

AVISO LEGAL DE LA POLÍTICA ADMINISTRATIVA

Esta política está diseñada para proporcionar información general respecto a las opiniones actuales del Department of Labor & Industries (Departamento de Labor e Industrias) 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.

Esta política proporciona orientación sobre los requisitos de horas extras de la Minimum Wage Act (MWA) (Ley de Salario Mínimo) de Washington. La orientación incluye descripciones acerca de a qué empleados se les deben horas extras y cuándo. Esta orientación también incluye descripciones de los que están exentos de horas extras.

1. La mayoría de los empleados tienen derecho a recibir una compensación de horas extras por las horas trabajadas que superen las cuarenta horas por semana.

A menos que un empleado esté exento de la Ley del Salario Mínimo o de los requisitos de horas extras (*consulte* la sección 9 a continuación), el empleado debe ser compensado a una tarifa de horas extras de al menos una vez y media su tarifa de pago regular por todas las horas que excedan las cuarenta horas en una semana laboral de siete días. *Consulte* el [RCW 49.46.010](#) y [RCW 49.46.130\(1\)](#). Se requiere el pago de horas extras independientemente de si al empleado se le paga por hora o de alguna otra manera (comisión, trabajo a destajo, salario, bono no discrecional, una estructura de pago alternativa combinada con una tarifa por hora o cualquier combinación). También se requiere el pago de horas extras independientemente de si el pago se hace de forma diaria, semanal, quincenal, bimensual, mensual u otro.

No hay límite para la cantidad de horas que un empleado puede trabajar en una semana laboral. Un empleador puede exigir horas extras obligatorias, pero debe compensar al empleado según corresponda. La compensación por horas extras se paga cuando un empleado trabaja más de 40 horas en una semana laboral, independientemente de si las horas se trabajan en sábado, domingo o día festivo.

No se puede renunciar al requisito de horas extras mediante un acuerdo entre un empleador y un empleado, independientemente de si se incluye en un acuerdo de negociación colectiva o un acuerdo individual del empleado. Consulte el [RCW 49.46.090](#). La declaración de un empleador de que no se permitirá el trabajo de horas extras, o que no se pagarán las horas extras a menos que se autoricen por adelantado, no es una defensa del derecho de un empleado a recibir compensación por las horas extras trabajadas realmente.

2. Si se le deben pagar horas extras a un empleado, ¿cómo se calcula la cantidad adeudada?

Si a un empleado se le debe una compensación por horas extras por más de 40 horas en una semana laboral, debe pagarse a una tarifa “no menor a una vez y media la tarifa regular a la que está contratado”. Consulte el [RCW 49.46.130\(1\)](#).

2.1 Empleados con paga de una tarifa única por hora. A los empleados a los que se les paga una tarifa única por hora se les debe pagar al menos una y media de su tarifa de pago por hora regular por cada hora trabajada que exceda las 40 horas en una semana laboral de siete días.

2.2 Los empleados a los que se les paga de otra manera que no sea una única tarifa por hora. Por ejemplo, los empleados asalariados no exentos, a destajo, comisión, bono no discrecional y combinaciones de lo anterior, incluido uno o más de los anteriores combinados con una tarifa por hora, también tienen derecho al pago de horas extras a una tarifa de al menos una y media la “tasa regular” a la que están contratados. Consulte el [RCW 49.46.130\(1\)](#), [WAC 296-128-550](#) y la [ES.A.8.2](#), “Cómo calcular las horas extras”.

3. ¿Cómo se determina la “tarifa regular”?

Antes de calcular el pago de las horas extras, se debe determinar la tarifa regular de pago del empleado. La tarifa regular puede superar el salario mínimo de conformidad con el [RCW 49.46.020](#), pero no puede ser menor. La tarifa regular de pago se determina dividiendo la compensación semanal total recibida por el número total de horas trabajadas durante la semana laboral, incluidas las horas que exceden las cuarenta horas. Consulte el [WAC 296-128-550](#) y la [ES.A.8.2](#), “Cómo calcular las horas extras”.

4. Pagos incluidos al determinar la tarifa regular.

Ciertos pagos que no sean pagos por horas, comisiones, a destajo o salarios no exentos deben incluirse en la tarifa regular. Esos pagos incluyen:

4.1 Bonos. Los bonos no discrecionales deben sumarse a las otras ganancias para determinar la tarifa regular a la que se deben pagar las horas extras.

4.2 Prima que no es horas extras. Los pagos del importe global que se pagan independientemente del número de horas trabajadas no son primas por horas extras y deben incluirse en la tarifa regular.

4.3 Pago “por guardia”. Si un empleado está de guardia, pero no está confinado a su casa o a ninguna ubicación en particular, el tiempo en el que está de guardia no se considera como “horas trabajadas”. Sin embargo, cualquier pago por dicho tiempo de guardia se debe incluir al calcular la tarifa de pago regular del empleado, porque se paga por realizar un deber relacionado con el trabajo, aunque no se pueda atribuir a ninguna hora específica de trabajo.

5. Ciertos pagos pueden excluirse al determinar la tarifa regular.

La tarifa regular incluye la compensación total ganada en el periodo de pago, excepto ciertos pagos. No se incluyen los siguientes pagos al momento de determinar la tarifa regular, siempre y cuando se cumplan todas las condiciones relacionadas con dicho pago:

5.1 Pago de horas extras por horas que exceden el estándar diario o semanal: compensación adicional proporcionada por una tarifa de prima de al menos *una vez y media* la tarifa habitual por hora que se paga por ciertas horas trabajadas por el empleado en cualquier día o semana laboral porque las horas son horas trabajadas que exceden las ocho horas en un día o las 40 horas en una semana laboral. Dicha compensación adicional puede acreditarse para los pagos de horas extras legales.

5.2 Pago de primas por trabajo los sábados, domingos y otros días especiales. La compensación adicional proporcionada por una tarifa de prima de al menos *una vez y media* lo que se paga por el trabajo los sábados, domingos, días festivos o días regulares de descanso, o en el sexto o séptimo día de la semana laboral como tal, puede tratarse como pago por horas extras. Sin embargo, si la tarifa de la prima es menos de una vez y media, la compensación adicional pagada debe incluirse para determinar la tarifa de pago regular y no puede acreditarse para los requisitos legales de horas extras.

5.3 Bonos discrecionales. No es necesario incluir un bono, regalo discrecional o pago como regalo otorgado en ocasiones especiales en la tarifa regular si el empleador mantiene la discreción de que se pagará un bono y que la cantidad no se determinará hasta el final, o cerca del final del periodo de bonificación; es decir, cuando un empleador paga un bono sin contrato, promesa o contrato previo y la decisión sobre el hecho y la cantidad del pago queda a discreción del empleador y el bono no está orientado a las horas trabajadas o la producción, el bono estaría debidamente excluido de la tarifa regular. Si el empleador anuncia un bono por adelantado, se abandona la discreción sobre el hecho del pago y el bono no quedaría excluido de la tarifa regular.

5.4 Regalos, bonos para días feriados y otros bonos para ocasiones especiales. Si un bono pagado como bono de día feriado o en otras ocasiones especiales es un regalo, se puede excluir de la tarifa regular, incluso si los empleados esperan recibirlo porque se paga con regularidad. Sin embargo, si el bono se basa en las horas trabajadas o en la producción, no se considera un regalo y debe incluirse en la tarifa regular.

5.5 Reembolso de gastos. Cuando un empleado incurre en gastos en nombre del empleador, o cuando se requiere que el empleado gaste sumas únicamente para la conveniencia del empleador, los pagos para cubrir dichos gastos no se incluyen en la tasa de pago regular del empleado.

5.6 Pago por horas no trabajadas. Los pagos que se realicen por los periodos en los que el empleado no está en el trabajo debido a vacaciones, días festivos, permisos por enfermedad pagados o situaciones similares pueden excluirse de la tarifa de pago regular. Dichos pagos no pueden acreditarse para los requisitos de horas extras legales.

5.7 Pago por presentación y devolución de llamada. Un contrato de trabajo puede establecer una cantidad determinada de horas pagadas si el empleado no recibe la cantidad de trabajo esperada. Si el empleado trabaja solo una parte de las horas, pero se le paga la cantidad total de horas del contrato, el pago por las horas no trabajadas no se considera compensación y puede excluirse de la tarifa regular. Dicho pago no se puede acreditar al pago de horas extras adeudadas.

5.8 Permiso por enfermedad pagado y otros tiempos de descanso pagados. Si un empleado usa el permiso por enfermedad pagado durante una semana laboral, el permiso por enfermedad pagado durante la semana laboral no se considerará “horas trabajadas” y no deberán contarse para el umbral de 40 horas extra o en el cálculo del salario por horas extras. Un empleador debe compensar a cada empleado por el permiso por enfermedad pagado utilizado en la compensación normal por hora. Consulte el [WAC 296-128-600\(10\)](#). Otras formas de tiempo de descanso pagado, incluido el pago de vacaciones, el pago de días festivos o “tiempo de descanso pagado” (Paid time off, PTO) tampoco se considera horas trabajadas y no se cuentan para el umbral de horas extra a partir de las 40. El cálculo de la tarifa regular para fines de horas extra se basa en las horas reales trabajadas y no tiene que incluir las horas en las que el empleado utilizó permiso por enfermedad pagado u otro tiempo libre pagado. Consulte la [ES.A.8.2](#), “Cómo calcular las horas extras”.

5.9 Propinas, gratificaciones y cargos por servicio. Las propinas, gratificaciones y cargos por servicio se pagan además de la compensación del empleado y no tienen que considerarse en el cálculo de la tarifa regular del empleado.

Debido a que la tarifa regular se determina por las horas de trabajo reales realizadas por el empleado, los empleadores deben registrar todas las horas de trabajo reales sin importar si a un empleado se le paga por horas, salario, destajo, comisión u otra base. Consulte la Política Administrativa [ES.D.1](#) “Gestión de registros y acceso a los registros de nómina (empleo no agrícola)” (Recordkeeping and Access to Payroll Records [Non-agricultural Employment]).

6. Cálculo de la tarifa regular para empleados pagados en base no salarial.

El método que se usa para calcular la “tarifa regular” difiere según la manera en la que se compensa al empleado. Si la tarifa regular está por debajo del salario mínimo aplicable, el empleado debe ser compensado por las horas regulares con el salario mínimo y las horas extras con base en una vez y media la tarifa del salario mínimo. Las siguientes subsecciones proporcionan orientación sobre cómo calcular la tarifa regular para los empleados pagados en base no salarial:

6.1 Tarifa por hora. Cuando a un empleado se le paga únicamente sobre la base de una tarifa única por hora, la tarifa por hora es la “tarifa regular”. En el caso de las horas extras, se le debe pagar al empleado una vez y media la tarifa por hora por cada hora que exceda las 40 horas en la semana laboral.

6.2 Tarifa a destajo. Cuando a un empleado se le paga a destajo, la tarifa regular de pago se calcula sumando las ganancias totales de la semana laboral de la tarifa a destajo y todas las otras ganancias (como bonos), y cualquier suma que pueda pagarse por otras horas trabajadas. Esta suma se divide entre el número total de horas trabajadas en esa semana para obtener la “tarifa regular” del empleado a destajo para esa semana. Por el trabajo de horas extras, al empleado se le debe, además de las ganancias semanales totales de tiempo regular, la mitad de la tarifa regular por cada hora que exceda las 40 en la semana laboral. El empleado ya recibió una compensación de tiempo regular por todas las horas trabajadas y solo se requiere un pago adicional de medio tiempo.

6.3 Tarifas diarias/por trabajo. Se le puede pagar a un empleado una suma fija por un día de trabajo o por realizar un trabajo en particular, sin importar el número de horas trabajadas en el día o en el trabajo, y no recibir ninguna otra forma de compensación. En ese caso, la “tarifa regular” del empleado se calcula sumando el total de las sumas recibidas a dichas tarifas diarias o las tarifas de trabajo en la semana laboral y se divide por el total de horas realmente trabajadas. Se le debe pagar al empleado medio pago adicional a esta tarifa por cada hora que exceda las 40 en la semana laboral. El empleado ya recibió una compensación de tiempo regular por todas las horas trabajadas y solo se requiere un pago adicional de medio tiempo.

6.4 Empleados que trabajan a dos o más tarifas. Cuando un empleado en una sola semana laboral trabaja en dos o más tipos de trabajo diferentes para los que se han establecido diferentes tarifas de tiempo regular, la tarifa regular para esa semana es el promedio ponderado de dichas tarifas. Es decir, los ingresos de todas esas tarifas se suman y el total se divide entre el número total de horas trabajadas en todos los trabajos. Al empleado se le debe pagar la mitad de la tarifa por cada hora extra.

6.5 Pagos de comisiones (que no sean ventas minoristas o excepción de servicio). Las comisiones son pagos por horas trabajadas y deben incluirse en la tarifa regular, independientemente de si la comisión es la única fuente de compensación del empleado o se paga además de un salario o tarifa por hora. No importa si los ingresos de la comisión se calculan diaria, semanal o mensualmente. Cuando se paga una comisión por semana laboral, se agrega a los otros ingresos del empleado para esa semana de trabajo y el total se divide entre la cantidad de horas trabajadas en la semana laboral para obtener la tarifa regular del empleado para la semana laboral específica. Entonces, se le debe pagar al empleado una compensación adicional a la mitad de la tarifa por cada hora extra trabajada. Consulte el [WAC 296-126-021](#). Nota: Consulte la [ES.A.10.1](#), [ES.A.10.2](#) y [ES.A.10.3](#) para obtener información sobre los empleados por comisión en ventas al por menor o establecimientos de servicio.

7. Cálculo de la tarifa regular para empleados pagados en base salarial.

Los acuerdos de pago de salario deben incluir un contrato de mutuo acuerdo entre el empleador y el empleado que especifique el número de horas por semana que se pretenden cubrir con el salario. A falta de una comprensión clara del número de horas que se incluirán en el salario semanal, el departamento considerará que el acuerdo salarial se basa en 40 horas.

Para utilizar el análisis de las subsecciones 7.3 y 7.4 relacionadas con las semanas laborales que exceden las 40 horas y quienes tienen horas que varían, a fin de aplicar una tarifa de la mitad de la tarifa regular para compensar al empleado por las horas extras trabajadas, se debe cumplir los siguientes tres requisitos:

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

7.1 Salario semanal. Cuando un empleado está contratado solo sobre una base de salario semanal, la tarifa regular de pago por hora se calcula dividiendo el salario entre el número de horas que el salario está destinado a compensar.

7.2 Salario: otro que no sea semanal. Cuando el salario cubre un periodo mayor a una semana laboral, como un mes, se debe reducir al salario semanal equivalente multiplicando por 12 (meses) y dividiendo entre 52 (semanas). Un salario semimensual se convierte en su equivalente semanal multiplicando por 24 y dividiendo entre 52. El pago de horas extras para el salario pagado que no sea semanal se determina de la misma manera que para el pago semanal del salario.

7.3 Salario: semana laboral que excede las 40 horas: El salario fijo para una semana laboral regular de más de 40 horas no libera de la obligación legal para los empleados no exentos.

EJEMPLO 4.3-1: Se contrata a un empleado para que trabaje una semana laboral de 44 horas por un salario semanal de \$900. En este caso, la tarifa regular se obtiene dividiendo el salario de \$900 a tiempo regular entre 44 horas, lo que resulta en una tarifa regular de pago de \$20.45. Al empleado se le deben horas extras adicionales calculadas al multiplicar las cuatro horas extras por la *mitad* de la tarifa regular de pago de \$10.23 por hora, y al empleado se le deben pagar \$40.92 adicionales por encima del salario de \$900 por cada semana, para un total de \$940.92. Recordatorio: La tarifa de medio tiempo solo se puede aplicar si se cumplen los tres requisitos mencionados anteriormente. Si el empleado trabajó más de 44 horas, al empleado se le debe un pago adicional por las horas trabajadas sobre las 44 horas calculadas al multiplicar estas horas extras adicionales por *una vez y media* la tarifa regular de pago, que equivale a \$30.68 por hora por cada hora trabajada que exceda las 44 en cualquier semana laboral.

7.4 Salario: horas variables. El salario de una semana laboral variable ocurre cuando un empleado está contratado con un salario fijo y tanto el empleador como el empleado entienden y acuerdan claramente que las horas variarán de una semana a otra y que el salario fijo constituye el pago de tiempo regular por todas las horas de trabajo, independientemente de que sea más o menos de cuarenta horas semanales. Luego se obtiene la tarifa regular para cada semana al dividir el salario semanal por el número de horas trabajadas cada semana. Dado que se entendió que todas las horas constituirían tiempo regular, todas las horas trabajadas ya se pagaron con compensación por tiempo regular; sin embargo, el empleado aún tiene derecho a recibir media hora adicional de pago por cada hora que supere las 40 en la semana laboral. Recordatorio: La tarifa de medio tiempo solo se puede aplicar si se cumplen los tres requisitos mencionados anteriormente.

8. ¿Cuál es la definición de “semana laboral”?

Una semana laboral es un periodo fijo y recurrente de 168 horas durante siete periodos consecutivos de 24 horas. Puede comenzar cualquier día de la semana y a cualquier hora del día. Para los propósitos del pago de horas extras, cada semana laboral es independiente; no puede haber un promedio de dos o más semanas laborales. Una vez que se establece la hora de inicio de la semana laboral del empleado, permanece fija, pero se puede cambiar si dicho cambio tiene la intención de ser permanente y no está diseñado para evadir los requisitos de horas extras. A falta de una semana laboral establecida por el empleador, la semana laboral cambia automáticamente a la semana calendario, de domingo a sábado.

9. ¿Quién está exento de las horas extras?

La Ley del Salario Mínimo (MWA) exime específicamente a ciertos empleados de los requisitos de horas extras legales en el [RCW 49.46.130\(2\)\(a\)-\(j\)](#). La MWA incluye las siguientes exenciones de la ley de horas extras, [RCW 49.46.130\(2\)](#):

9.1 Los empleados eximidos por la Ley del Salario Mínimo (MWA). El derecho a las horas extras proviene del [RCW 49.46.130](#), que es parte de la MWA. Cualquier persona exenta de la definición de empleado según la Ley del Salario Mínimo *no* está protegida por la MWA, ni se requiere que se les paguen salarios por horas extras. Consulte la [ES.A.1](#), “Aplicación de la Ley del Salario Mínimo”, para obtener información detallada sobre las exenciones incluidas en el [RCW 49.46.010\(3\)](#). Consulte además la [ES.A.9.3 - .9](#), relacionada con las exenciones del salario mínimo y las horas extras para ejecutivos, administrativos, profesionales, profesionales de la informática y vendedores externos.

Si a una persona que está exenta de la MWA se le pagan de todos modos horas extras o el empleador le otorga tiempo libre compensatorio de forma voluntaria, el pago de dicha compensación adicional no significa que el empleado tenga derecho a horas extras como una cuestión de ley. Consulte el [RCW 49.46.130 \(2\)\(a\)](#).

9.2 Empleados que solicitan tiempo libre compensatorio en lugar del pago de horas extras. El [RCW 49.46.130\(2\)\(b\)](#) y el [WAC 296-128-560](#) permiten que los empleados soliciten tiempo libre compensatorio en lugar de pago por horas extras. Sin embargo, para el tiempo compensatorio que sustituye a una tarifa salarial de primas, se aplican ciertos criterios:

1. La sustitución del tiempo de descanso compensatorio por el pago de la prima debe ser a solicitud del empleado y debe ser aceptada por el empleado. El tiempo compensatorio se considera un beneficio para el empleado y el empleador no puede imponer el requisito a ningún empleado que no haya realizado dicha solicitud.
2. El tiempo compensatorio es válido solo si se acumula a razón de una hora y media de descanso por cada hora extra trabajada.
3. Al término de la relación empleado/empleador, el saldo del tiempo compensatorio acumulado debe pagarse en salarios.

No se permite el tiempo de descanso compensatorio en lugar del pago de horas extras para industrias o empresas que están sujetas a la [Fair Labor Standards Act \(FLSA\) \(Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo\)](#). Los empleadores deben comunicarse con el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos para determinar si su negocio está cubierto por la FLSA.

9.3 Personas empleadas como “Marineros”. Los “marineros”, independientemente de si están contratados en una embarcación estadounidense o de otro tipo. [RCW 49.46.130\(2\)\(c\)](#). Los marineros que trabajan en embarcaciones estadounidenses están sujetos al pago del salario mínimo.

9.4 Empleados por temporada de ferias agrícolas. Los empleados por temporada de ferias agrícolas y empleados por temporada que están contratados en concesiones y establecimientos recreativos en ferias agrícolas dentro del estado de Washington, siempre y cuando “el periodo de empleo de cualquier empleado por temporada en cualquiera o todas las ferias agrícolas no exceda los catorce días hábiles por año”.

El departamento interpreta que “ferias agrícolas” significa cualquier área, condado, distrito y feria comunitaria, y también incluye espectáculos y ferias juveniles (generalmente con algún componente de educación pública con el propósito de educar a la juventud rural). Entre los ejemplos, se incluyen la feria Puyallup, la feria del condado de King, la feria del condado de Grant, etc. La excepción no se aplica a las ferias de diversiones como un carnaval en un centro comercial.

El requisito de catorce días se aplica a los empleados individuales. Por lo tanto, un empleador podría contratar a algunos empleados por más de catorce días y les debería horas extras, o dichos trabajadores podrían trabajar en otras ferias y tendrían derecho a horas extras por ese trabajo, pero un empleador no tendría que pagar horas extras a ningún empleado individual que haya trabajado catorce días o menos en un año para una feria o un concesionario de feria. Si un empleado tiene derecho a horas extras al trabajar más de catorce días en un año, el empleador original no es responsable retroactivamente por las horas extras. En otras palabras, los primeros catorce días del empleo no están sujetos al requisito de horas extras, independientemente de si el empleado trabaja más tiempo o en otras ferias y está sujeto a horas extras para el periodo posterior.

9.5 Proyeccionistas cinematográficos sindicalizados. Están exentos los proyeccionistas cinematográficos sindicalizados cubiertos por un contrato o acuerdo de negociación colectiva que regula las horas de trabajo y pago de horas extras.

9.6 Conductores de camiones o autobuses sujetos a la Motor Carrier Act (Ley Federal de Autotransportistas). Conductores de camiones o autobuses sujetos a las disposiciones de la Ley Federal de Autotransportistas, siempre y cuando el sistema de compensación bajo el cual se le paga al conductor del camión o autobús incluya el pago de horas extras, razonablemente equivalente al tiempo y la mitad de la tarifa por hora regular del conductor. Esta disposición no se aplica a los conductores de camiones o autobuses a quienes se les paga completamente por salario o tarifas por hora. Consulte el [WAC 296-128-011](#) para obtener más información sobre los requisitos especiales de mantenimiento de registros aplicables a los empleadores de conductores de camiones y autobuses sujetos a las disposiciones de la Ley Federal de Autotransportistas y consulte el [WAC 296-128-012](#) para solicitar al departamento la aprobación de un sistema de pago alternativo.

9.7 Industrias que están sujetas a la ley federal que requieren horas extras basadas en una semana laboral que no sea de 40 horas. Los ejemplos de la ley federal incluyen:

Las industrias que alquilan terrenos federales con fines recreativos, lo que requiere el pago de horas extras después de las 56 horas semanales.

Los hospitales y establecimientos de atención residencial que, de conformidad con un acuerdo o entendimiento previo con sus empleados, utilicen un periodo semanal fijo de 14 días consecutivos en lugar de la semana laboral para calcular las horas extraordinarias, *si* pagan una vez y media la tarifa regular para las horas trabajadas que sean más de ocho en cualquier día de trabajo, u 80 en el periodo de 14 días, el que sea el mayor número de horas.

9.8 Personal de aerolíneas que trabaja más de 40 horas en una semana, si las horas se acumulan como resultado de un intercambio voluntario de turnos con otro empleado de la aerolínea. Cuando un “empleado de un transportista aéreo” que está sujeto a las disposiciones del subcapítulo II de la Railway Labor Act (Ley de Trabajo Ferroviario) (Título 45 del Código de los Estados Unidos [United States Code, USC] § 181) trabaja voluntariamente más de 40 horas en una semana como resultado de turnos comerciales con otro empleado, o acepta voluntariamente una reasignación y cuando el intercambio o reasignación le da al empleado la oportunidad de reducir las horas en la misma o en otras semanas laborales, no se requiere que el empleado reciba salarios por horas extras por las horas que excedan a las 40.

10. Existen excepciones especiales para los siguientes tipos de empleados.

10.1 Empleados por comisión de establecimientos al por menor o de servicios.

Los empleados de “establecimientos al por menor o de servicios” no necesitan recibir un pago y medio de la tarifa regular por horas que excedan las 40 horas en una semana *si* la tarifa regular de pago del trabajador es mayor que una vez y media el salario mínimo legal actual y más de la mitad de la compensación del empleado por un periodo representativo se debe a comisiones sobre bienes o servicios. Consulte el [RCW 49.46.130\(3\)](#). Para una discusión detallada de la aplicación de la excepción de establecimiento al por menor o de servicios a las horas extras, consulte las políticas administrativas [ES.A.10.1](#), [ES.A.10.2](#) y [ES.A.10.3](#).

10.2 Vendedores por comisión que venden automóviles, camiones, vehículos recreativos, autocaravanas, remolques, viviendas prefabricadas o instrumentos agrícolas a los consumidores. Los vendedores por comisión que se dedican principalmente al negocio de la venta de automóviles, camiones, vehículos recreativos, remolques de vehículos recreativos, autocaravanas recreativas, viviendas prefabricadas o instrumentos agrícolas a los compradores finales no necesitan recibir horas extra adicionales por más de cuarenta horas en una semana, *siempre y cuando se les pague lo mayor de lo siguiente:*

(a) al menos el salario mínimo actual por cada hora trabajada hasta cuarenta horas por semana y al menos una vez y media la tarifa mínima actual por hora para todas las horas trabajadas por encima de las cuarenta horas en una semana, o

(b) una comisión simple, un salario más comisión o un salario más bono aplicado al salario bruto.

Esta excepción, [RCW 49.46.130\(4\)](#), se aplica solo a los empleados que venden los tipos de vehículos mencionados en el estatuto. Es diferente de la excepción de horas extras de las ventas al por menor. Los empleados que no sean vendedores pueden estar sujetos a la excepción de ventas al por menor del [RCW 49.46.130\(3\)](#). Consulte la [ES.A.10.1](#), [ES.A.10.2](#) y [ES.A.10.3](#) para la interpretación de la excepción de establecimientos al por menor y de servicios.

10.3 Empleados del sector público de protección contra incendios y cumplimiento de la ley de agencias con menos de cinco empleados. De acuerdo con el [RCW 49.46.130\(5\)](#), los empleados de agencias públicas que se dedican a actividades de “protección contra incendios” y “cumplimiento de la ley” (que incluye al personal de seguridad en instituciones correccionales) no están obligados a recibir una compensación adicional por horas extras por las horas que exceden las 40 en una semana *si:*

(a) en un periodo de trabajo de 28 días consecutivos, el empleado gana al menos una vez y media su salario regular por las horas trabajadas que exceden las 240 en total en ese periodo de trabajo de 28 días consecutivos, o

(b) en un periodo de trabajo de no menos de siete días, pero de no más de 28 días, el empleado gana al menos una vez y media su tarifa regular de pago por el total de horas trabajadas que exceden el número equivalente a la proporción de 240 horas a 28 días.

Las agencias con cinco o más empleados en actividades de protección contra incendios y aplicación de la ley están cubiertas por la [Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo](#).

11. Protecciones contra represalias.

Un empleador no puede discriminar o tomar represalias contra un empleado por el ejercicio de su derecho al cobro de horas extras. Consulte el [RCW 49.46.210\(4\)](#) y [WAC 296-128-770](#).