



POLÍTICA ADMINISTRATIVA

ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO

**TÍTULO: PREGUNTAS Y RESPUESTAS
ACERCA DE LA BASE DEL SALARIO**

NÚMERO: ES.A.9.1

PUBLICADO EL: 2 DE DICIEMBRE DE 2003

REVISADO EL: 24 DE JUNIO DE 2005

REVISADO EL: 15 DE JULIO DE 2014

REVISADO EL: 26 DE JUNIO DE 2020

**CAPÍTULO: [RCW 49.46.010\(5\)\(c\)](#)
[RCW 49.46.130\(2\)\(a\)](#)
[WAC 296-128-500](#) – [545](#)**

**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.

Hoja informativa de preguntas y respuestas

Este documento aborda preguntas sobre los requisitos de la base salarial para los trabajadores ejecutivos, administrativos, profesionales y profesionales informáticos de buena fe exentos de la Ley del Salario Mínimo del estado de Washington (Minimum Wage Act, MWA) según la sección [49.46.010\(3\)\(c\)](#) del RCW y la sección [49.46.130\(2\)\(a\)](#) del RCW. Las definiciones para cada una de estas exenciones se encuentran en las secciones [296-128-510 del WAC](#), [296-128-520 del WAC](#), [296-128-530 del WAC](#) y [296-128-535 del WAC](#).

Además de cumplir con las pruebas de tareas aplicables y los umbrales salariales, los empleados ejecutivos deben recibir un salario para estar exentos. A los empleados administrativos, profesionales y profesionales de la informática que no trabajan por horas se les puede pagar con base en un salario o pago de honorarios. La regla de la base salarial no se aplica a los empleados que reciben un salario pero no cumplen con la definición de empleado ejecutivo, administrativo o profesional. La regla de la base salarial tampoco se aplica a los vendedores externos.

El requisito de la base salarial para la exención se aplica a los empleados de empleadores tanto públicos como privados. Existen algunas diferencias en la forma en que se evalúa la base salarial cuando el empleado trabaja en el sector público, que se describen en la sección [296-128-533 del WAC](#) y se tratan en las preguntas 20 a 23, a continuación.

Base salarial

1. ¿Qué significa base salarial?

Un salario es un método de pago a un empleado en el que el empleado recibe regularmente una cantidad predeterminada de dinero (el salario) para cada periodo de pago (que puede ser de una semana o más, hasta un mes). *Consulte* la sección [296-128-532 del WAC](#). Que le paguen con base en el salario significa que el salario no está sujeto a deducciones debido a variaciones en la cantidad o calidad del trabajo realizado. Salvo lo dispuesto en las reglas de base salarial emitidas por el Departamento, un empleado exento debe recibir el salario completo por cualquier semana en la que el empleado realice algún trabajo, independientemente de la cantidad de días u horas trabajadas. Las reducciones no autorizadas en un salario destruyen la base salarial, lo que significa que el empleado afectado no cumple las pruebas requeridas para estar exento de la MWA.

Para que un empleado esté exento de la MWA, también existe un requisito por separado de que el monto del salario no puede ser menor que el monto requerido por la sección [296-128-545 del WAC](#). *Consulte* la Política administrativa [ES.A.9.9](#), "Umbrales salariales", para obtener más información sobre los tipos de pagos que forman parte del salario de un empleado.

Efecto de la compensación adicional sobre la base salarial

2. ¿Los empleadores están obligados a pagar una compensación adicional a los empleados exentos por las horas extras trabajadas?

No. Las leyes de horas extras no exigen pago adicional ni tiempo compensatorio para los empleados exentos. Sin embargo, los empleados y los empleadores pueden negociar acuerdos de pago adicional, tiempo compensatorio u otra compensación además del salario del empleado. *Consulte* la sección [49.46.130\(2\)\(a\)](#) del RCW.

3. Si los empleados exentos reciben una bonificación por trabajar más de 40 horas en una semana laboral, ¿esto afecta la base salarial?

No. Las leyes de horas extras especifican que pagar una compensación adicional o proporcionar tiempo libre compensatorio *además del salario base* no destruye la base salarial. *Consulte* la sección [49.46.130\(2\)\(a\)](#) del RCW.

Efecto de las correcciones salariales sobre la base salarial

4. ¿Una deducción errónea afecta aun la base salarial si se corrige de inmediato?

No. Una deducción errónea no afectará la base del salario siempre que la deducción sea poco frecuente e inadvertida y se corrija de inmediato. *Consulte* la sección [296-128-532\(5\)](#) del WAC. Se permite una ventana limitada de corrección si el

empleador comienza inmediatamente a tomar medidas correctivas para resolver rápidamente la deducción incorrecta cuando se le informa al empleador. Esto solo está permitido si la deducción no se debe a falta de trabajo o a parte de un patrón de deducciones similares. *Consulte* la sección [296-128-532\(5\)](#) del WAC.

Efectos de los pagos de semanas parciales para el primer y último cheque de pago sobre la base salarial

5. ¿Un empleador puede dividir un salario para la primera y la última semana de empleo?

Sí. Se puede dividir un salario por los días efectivos trabajados en la primera y última semana de empleo. *Consulte* la sección [296-128-532\(3\)\(e\)](#) del WAC.

Efectos de las deducciones como sanciones por violaciones importantes a la seguridad sobre la base salarial

6. ¿Se permiten deducciones del pago por infracciones graves a la seguridad o ausencias disciplinarias?

Sí. Se permiten deducciones por sanciones impuestas por violaciones de las reglas de seguridad de mayor importancia. *Consulte* la sección [296-128-532\(3\)\(f\)](#) del WAC. De importancia mayor significa solo aquellas reglas de seguridad relacionadas con la prevención de peligros graves para la planta o el lugar de trabajo, el público u otros empleados. Un ejemplo podría ser la violación de las reglas que prohíben fumar cerca de materiales altamente inflamables.

Efecto de las ausencias, permisos y cierres de empresas sobre la base salarial

El efecto de las deducciones por ausencias, permisos, cesantía y otros permisos laborales sobre la base salarial varía según el motivo del tiempo de ausencia, la duración de la ausencia por la que se realiza la deducción, si hay un banco de permisos u otra forma de permisos garantizados y si el empleador es una entidad pública o privada. Los escenarios comunes se tratan a continuación.

Cierres de empresas durante toda la semana

7. Si una empresa cierra por una semana por falta de trabajo y ninguno de los empleados asalariados recibe pago, ¿esto afecta la base salarial?

No. No se requiere el pago del salario en determinadas semanas en las que un empleado o los empleados no realizan trabajo alguno, independientemente de las circunstancias. *Consulte* la sección [296-128-532\(3\)](#) del WAC. Esto incluye las semanas en las que ocurren días festivos o de vacaciones y la empresa cierra los días restantes de esa semana.

Ausencias de semanas parciales, permisos o cierres de negocios

- 8. Si una empresa cierra por una semana parcial sin pagar a los trabajadores asalariados exentos por la semana completa, ¿esto afecta la base salarial?**

Sí. Si la empresa cierra por una semana parcial, los empleados exentos deben recibir el salario completo de esa semana si han trabajado parte de esa semana. *Consulte* la sección [296-128-532\(4\)](#) del WAC. Si no se les paga su salario completo por esa semana parcial, la base salarial se afecta y no califican para las exenciones de ejecutivo, administrativo, profesional o profesional de informática.

- 9. ¿Puede un empleador hacer deducciones del pago por ausencias de menos de una semana completa debido al servicio de jurado, testimonio o servicio militar?**

No. Si el empleado realiza algún trabajo durante una semana laboral, el empleador no puede deducir ningún pago por el tiempo durante esa semana en que el empleado participa como jurado, testifica en un procedimiento legal como testigo o participa en un permiso militar temporal. El empleador puede compensar cualquier monto recibido por el empleado por servicios como jurado, testigo o debido a un permiso militar. No se requiere pago para las semanas en las que el empleado no realiza ningún trabajo en toda la semana laboral, a menos que lo disponga otra ley aplicable o un acuerdo. *Por ejemplo*, la sección [38.40.060 del RCW](#); la sección [357-31-310 del WAC](#).

Ausencias y permisos de jornada completa

- 10. ¿Qué es un banco de permisos de buena fe?**

Un banco de ausencias de buena fe es un plan de beneficios que se brinda a los empleados en caso de ausencia del trabajo debido a enfermedad o tiempo libre personal (Personal Time Off, PTO), incluido el tiempo de vacaciones. *Consulte* la sección [296-128-532\(6\)\(b\)](#) del WAC. El plan de beneficios debe estar por escrito y estar incluido en un contrato o acuerdo, o en una política escrita que se distribuye a los empleados. Si el plan se utiliza como subterfugio para eludir o evadir los requisitos de este reglamento, no es de buena fe.

- 11. Si un empleado solicita un día libre en el trabajo bajo un plan de beneficios de permiso de buena fe, ¿puede el empleador deducir el permiso del banco de permisos para todo el día?**

Sí. El empleador puede deducir del banco de permisos en incrementos de día completo, siempre que exista un plan de buena fe como se describe en la pregunta n.º 10. *Consulte* la sección [296-128-532\(6\)\(b\)](#) del WAC.

- 12. Si un empleado solicita un día libre por una razón que no califica para el permiso, ¿el empleador puede deducir el pago de todo el día del salario del empleado?**

Sí. Cuando el empleado se toma un día libre completo por razones personales que no sean enfermedad, accidente u otras razones protegidas legalmente, se permiten deducciones en incrementos de día completo. *Consulte* la sección [296-128-532\(3\)\(b\)](#) del WAC.

- 13. Si un empleado aún no ha calificado bajo el plan del empleador, o ha agotado todo su banco de vacaciones, ¿el empleador puede deducir el día completo del salario del empleado?**

Sí. El plan, la política o la práctica por escrito del empleador debe incluir las condiciones bajo las cuales se otorga el permiso. Si el empleado aún no ha calificado bajo el plan o ha agotado todos sus permisos por enfermedad, el empleador puede deducir el pago en incrementos de día completo de los empleados que aún no hayan calificado bajo el plan, o después de que el banco de permisos por enfermedad de un empleado se haya agotado. *Consulte* la sección [296-128-532](#)(3)(c)(i) del WAC.

- 14. Si el empleado se toma un día libre por enfermedad, pero el empleador no proporciona beneficios de permisos de buena fe por enfermedad, ¿el empleador puede deducir por todo el día?**

No. El empleador no puede deducir por enfermedad, accidente o discapacidad cuando no existe una política de buena fe vigente. La política por escrito de un empleador sobre que "no hay política" no es una política de permiso por enfermedad de buena fe. *Consulte* la sección [296-128-532](#)(4)(d) del WAC.

Ausencias y permisos de jornada parcial

- 15. Cuando un empleado solicita medio día libre, ¿el empleador puede deducir de un banco de permisos de buena fe el medio día?**

Sí. El empleador puede deducir del banco de permisos en incrementos de medio día, siempre que exista un plan de buena fe por escrito como se describe en la pregunta n.º 10. *Consulte* la sección [296-128-532](#)(6)(b) del WAC.

- 16. ¿Un empleador puede hacer deducciones al banco de permisos por menos de una hora?**

Para los empleados del sector privado, no. Las deducciones bancarias por permiso no pueden realizarse por menos de una hora completa. Si la ausencia es de al menos una hora completa, también puede tomarse en incrementos adicionales de menos de una hora a partir de entonces. Por ejemplo, un empleador no puede deducir 45 minutos de un banco de permisos, pero podría deducir 75 minutos si el empleado tomó esa cantidad de tiempo de permiso. Los empleadores del sector público pueden deducir de los bancos de permiso en cualquier incremento, como se describió en la pregunta n.º 22 a continuación. *Consulte* la sección [296-128-532](#)(6)(b) del WAC.

- 17. Si un empleado se toma un día libre parcial debido a enfermedad y el banco de permisos por enfermedad del empleado está agotado, ¿puede el empleador deducir el día parcial de ausencia?**

Para los empleados del sector privado, no. Un empleador no puede deducir del pago un día de ausencia parcial por el uso del permiso por enfermedad, incluso cuando el permiso por enfermedad se haya agotado. Los empleadores del sector público pueden hacer deducciones del salario por ausencias parciales de días bajo ciertas

circunstancias, como se analiza en la pregunta n.º 21 a continuación. *Consulte* la sección [296-128-532\(4\)\(d\)](#) del WAC.

18. Si un empleado solicita medio día libre sin un plan de permiso de buena fe, ¿el empleador puede deducir el pago del medio día del salario del empleado?

Para los empleados del sector privado, no. No se permiten deducciones del pago por ausencias parciales de días, excepto en circunstancias muy limitadas permitidas en la [Ley Federal de Licencia Médica y Familiar \(Family and Medical Leave Act, FMLA\)](#). Los empleadores del sector público pueden hacer deducciones del salario por ausencias parciales de días bajo ciertas circunstancias, como se analiza en la pregunta n.º 22 a continuación. *Consulte* la sección [296-128-532\(3\)\(d\)](#) del WAC.

19. ¿Se permite que los empleadores realicen deducciones parciales del pago cuando el tiempo libre se toma bajo la [Ley Federal de Licencia Médica y Familiar](#)?

Sí. Las deducciones se pueden hacer en incrementos de días parciales por permisos que se tomen bajo la FMLA federal. *Consulte* la sección [296-128-532\(3\)\(d\)](#) del WAC. Se recomienda a los empleadores que busquen asesoría del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (U.S. Department of Labor, USDOL) para garantizar el cumplimiento de los requisitos de la FMLA. El número gratuito del USDOL es 1-866-487-9243.

Consideraciones adicionales para ausencias, permisos y licencias para empleados públicos

20. ¿Quiénes son empleados públicos?

Un empleado público se define en el reglamento de base salarial como "un empleado contratado directamente por un condado, ciudad o pueblo incorporado, corporación municipal, agencia estatal, institución de educación superior, subdivisión política u otra agencia pública e incluye cualquier departamento, oficina, despacho, junta, comisión o institución de dichas entidades públicas". Sección [296-128-533\(2\)](#) del WAC. La mayoría de los requisitos de base salarial para los empleados privados se aplican a los empleados públicos. Sin embargo, existen algunas diferencias, como se aborda en las siguientes preguntas.

21. ¿Pueden los empleados públicos tomarse un día libre parcial sin goce de sueldo sin destruir la base salarial?

Sí. Un empleador público puede deducir las ausencias parciales en cualquier incremento si el sistema de pago se establece de acuerdo con los principios de responsabilidad pública. *Consulte* la sección [296-128-533\(1\)\(a\)](#) del WAC. El sistema de pago debe permitir que el empleado público acumule permisos por enfermedad o personales y debe permitir permisos sin pago por ausencias de menos de un día por razones personales o enfermedad o lesión. No se permiten deducciones de días parciales cuando no se establece un sistema de pago por escrito.

22. ¿Un empleador público puede deducir de los bancos de permisos en algún incremento?

Sí. Se pueden hacer deducciones en cualquier incremento permitido por una ley, ordenanza o reglamento, o por una política o práctica de pago establecida de acuerdo con los principios de responsabilidad pública. *Consulte* la sección [296-128-533](#)(1)(b) del WAC.

23. ¿Se puede despedir a los empleados públicos por razones presupuestarias sin afectar la base salarial?

Un empleador público puede deducir los permisos de ausencia exigidos por el presupuesto de menos de una semana, pero esto afectará la base salarial para esa semana laboral si el empleado realiza algún trabajo. *Consulte* la sección [296-128-533](#)(1)(c) del WAC. Si se afecta la base salarial, los empleados que realicen cualquier trabajo esa semana tendrían derecho a todas las protecciones de la Ley del Salario Mínimo (Minimum Wage Act), incluidas las horas extras. Para los permisos de semana completa, no se requiere pago y la base salarial no se afecta siempre que el empleado no realice ningún trabajo durante toda la semana.