



POLÍTICA ADMINISTRATIVA

ESTADO DE WASHINGTON DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO

**TÍTULO: EXENCIÓN DE LOS REQUISITOS
DE LA LEY DEL SALARIO
MÍNIMO PARA EMPLEADOS
PROFESIONALES**

NÚMERO: ES.A.9.5

**PUBLICADO 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\(3\)\(c\)](#),
[RCW 49.46.130\(2\)\(a\)](#),
[WAC 296-128-530](#)**

**CONSULTE TAMBIÉN: [ES.A.8.1](#),
[ES.A.8.2](#), [ES.A.9.1-9](#), [ES.A.10.1](#),
[ES.A.10.2](#) y [ES.A.10.3](#)**

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.

PROFESIONAL ([296-128-530 del WAC](#))

Esta política proporciona información sobre la exención profesional del salario mínimo, pago de horas extras y otras protecciones laborales bajo la Ley del Salario Mínimo (Minimum Wage Act, MWA). La ley exige que a la mayoría de los trabajadores de Washington se les pague al menos el salario mínimo, que ganen el pago de horas extras, que reciban permiso por enfermedad pagado, que reciban propinas y cargos por servicios y que estén protegidos contra represalias. Sin embargo, las regulaciones estatales proporcionan una exención de estos requisitos para los trabajadores empleados de buena fe como ejecutivos, administrativos, profesionales, profesionales de la informática y empleados de ventas externas. Esta política describe los requisitos específicos de exención profesional. Hay cuatro categorías principales de profesionales cubiertos por la exención: profesionales doctos, profesionales creativos, maestros y empleados que ejercen la abogacía o la medicina. Los empleados profesionales de informática se analizan en un WAC y una política por separado. Consulte la sección [296-128-535 del WAC \(solamente en inglés\)](#); [ES.A.9.6](#). Para calificar para una exención, los empleados

generalmente deben cumplir ciertas pruebas con respecto a sus tareas laborales y recibir un salario con base en un nivel de salario mínimo especificado. Los títulos y las descripciones de los puestos no determinan el estado de exención. Para que se aplique una exención, las tareas laborales reales y el nivel de salario de un empleado deben cumplir todos los requisitos de las regulaciones estatales. Los empleados no están exentos si realizan una combinación de algunas tareas de una exención y algunas de otra, pero no cumplen todos los requisitos para una exención específica.

También existen reglas federales relacionadas con el salario mínimo y las exenciones de pago de horas extras para los empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, profesionales de informática y empleados de ventas externas de buena fe. Los empleadores deben cumplir las regulaciones estatales y federales. Cuando existan diferencias entre las normas federales y estatales de Washington, un empleador debe seguir la normativa que sea más favorable para el trabajador.

La siguiente información proporciona un resumen de los requisitos de las regulaciones estatales y federales para la exención de profesionales. Para obtener información más específica sobre las regulaciones federales, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales (Code of Federal Regulations, CFR). Consulte con el Departamento de Trabajo de EE. UU. (U.S. Department of Labor) en su número gratuito 1-866-487-9243 o en su [sitio web](#), o con un consultor calificado, para determinar cómo se aplican los requisitos federales de horas extras en circunstancias específicas.

1. Requisitos laborales de tareas de los profesionales.

Profesionales Doctos. Para calificar para la exención de profesionales doctos, se deben cumplir todas las siguientes pruebas:

- 1) la tarea principal del empleado debe ser el desempeño de un trabajo que requiera conocimientos avanzados que sean predominantemente de carácter intelectual y requieran el ejercicio constante de discreción y juicio;
- 2) el conocimiento avanzado debe ser de un campo de la ciencia o aprendizaje;
- 3) los conocimientos avanzados deben adquirirse habitualmente mediante un curso prolongado de instrucción intelectual especializada, y
- 4) el empleado debe recibir un salario o pago de honorarios igual o superior al límite salarial que se exige.

Profesionales creativos. Para calificar para la exención de profesionales creativos, se deben cumplir las dos pruebas siguientes:

- 1) la tarea principal del empleado debe ser la realización de un trabajo que requiera invención, imaginación, originalidad o talento en un campo reconocido de actividad artística o creativa, y
- 2) el empleado debe recibir un salario o pago de honorarios igual o superior al límite salarial que se exige.

Otros profesionales. La exención de profesionales también incluye a los empleados calificados en las profesiones de la educación, el derecho y la medicina, que se analizan más adelante. Los profesionales de informática se tratan por separado en [ES.A.9.6](#).

2. Requisitos de umbral salarial.

Para cumplir los requisitos de exención del estado para las exenciones de profesionales doctos o profesionales creativos, el empleado debe cumplir los requisitos de la prueba de tareas y se

le debe pagar un salario o pago de honorarios igual o superior a 2.5 veces el salario mínimo estatal por una semana laboral de 40 horas (después de una introducción gradual de ocho años que finalizará en 2028). Consulte la Política Administrativa [ES.A.9.9](#) para obtener más información sobre el cronograma de introducción gradual del umbral salarial. La “base salarial” se explica más detalladamente en la Política Administrativa [ES.A.9.1](#), y la “base de honorarios” se aborda en la Política administrativa [ES.A.9.8](#).

Para cumplir los requisitos federales, el empleado debe cumplir los requisitos de la prueba de tareas y debe ser compensado con un salario o un pago de honorarios a una tarifa no menor a la especificada en las regulaciones federales, que actualmente es de \$684 por semana.

Cuando los umbrales estatales y federales son diferentes, puede que los trabajadores que cumplen la exención federal no califiquen como exentos según la ley estatal, o viceversa. Los empleadores deben considerar cuidadosamente ambos conjuntos de requisitos a la hora de analizar las exenciones de los trabajadores.

3. Diferencias entre regulaciones estatales y federales.

Las regulaciones federales dividen las exenciones de profesionales doctos y profesionales creativos en dos secciones separadas. El Departamento incluye ambas categorías en la misma regla para mayor claridad y facilidad de referencia. A pesar de esta diferencia en la presentación, el Departamento tiene la intención de basarse en las interpretaciones de las regulaciones federales de 2019 donde las regulaciones son idénticas a las reglas del Departamento. Sin embargo, hay algunas áreas en las que las normas estatales y federales difieren.

Las regulaciones federales no exigen que los profesionales de la educación reciban un salario o pago de honorarios. Por lo tanto, la exención federal puede aplicarse a los profesionales de la educación que trabajan por horas. Las regulaciones estatales, por el contrario, exigen que los profesionales de la educación reciban un salario o pago de honorario para estar exentos y, por lo tanto, los profesionales de la educación pagados por hora no están exentos.

Las regulaciones federales también establecen que los trabajadores ejecutivos, administrativos o profesionales pueden estar exentos del pago de horas extras si ganan más de \$107,432 por año y realizan al menos una tarea ejecutiva, administrativa o profesional. A estos empleados se les conoce como "empleados altamente remunerados". Las normas estatales no contienen esta disposición. Los trabajadores profesionales deben cumplir todos los requisitos relacionados con las tareas para que se aplique la exención estatal.

Las normas federales también permiten que un empleador imponga suspensiones disciplinarias *no remuneradas* de *uno o más días completos* por infracciones de las reglas de conducta en el lugar de trabajo para trabajadores exentos, sin afectar la exención. El estado de Washington permite una suspensión disciplinaria *no remunerada* de los empleados exentos en incrementos de menos de una semana *solo* por violaciones de las reglas de seguridad de mayor importancia. Si una suspensión disciplinaria no remunerada es por una infracción de seguridad no grave, solo puede ser en un incremento de una semana completa o destruirá la exención estatal del empleado para ese periodo. Los empleadores pueden imponer suspensiones disciplinarias *remuneradas* en cualquier incremento sin afectar la exención del empleado. Consulte la sección [296-128-532 del WAC](#) (solamente en inglés) para obtener más información sobre las deducciones para empleados asalariados exentos.

4. Cómo determinar la tarea principal.

“Tarea principal” se refiere al deber principal, central, mayor o más importante que realiza el empleado. La determinación de si el trabajo profesional es la tarea principal de un trabajador debe basarse en todos los hechos de un caso particular. Es responsabilidad del empleador demostrar que un empleado cumple los requisitos de la tarea principal.

El tiempo que se dedica para la realización de tareas exentas puede ser una guía útil para determinar si el trabajo profesional es la tarea principal del empleado. Una buena regla general es que el trabajo profesional es probablemente la tarea principal del empleado si el empleado pasa más del 50 por ciento de su tiempo laboral desempeñando tareas profesionales exentas.

Sin embargo, considerar solo el tiempo no es la única prueba. Un empleado aún puede cumplir los requisitos de la tarea principal, incluso si el empleado no pasa regularmente más del 50 por ciento del tiempo del empleado desempeñando tareas profesionales exentas, si otros factores relevantes apoyan esa conclusión. Algunos de estos otros factores incluyen la importancia relacionada con las tareas profesionales exentas (en comparación con los otros tipos de tareas realizadas) y la relación entre el salario del empleado y los salarios pagados a otros empleados que realizan el mismo tipo de trabajo no exento que el empleado potencialmente exento en cuestión.

5. Profesionales doctos: conocimiento de un tipo avanzado en un campo de la ciencia o del aprendizaje.

El requisito de que un profesional docto realice un trabajo que "requiera conocimientos de un tipo avanzado" significa que el trabajo debe ser predominantemente de carácter intelectual. El trabajo también debe requerir el ejercicio constante de discreción y juicio. Los empleados profesionales doctos generalmente usan sus conocimientos avanzados para analizar, interpretar o hacer deducciones de diversos hechos o circunstancias. Por lo tanto, el trabajo del profesional docto se distingue del trabajo que implica un trabajo mental, manual, mecánico o físico de rutina.

El conocimiento avanzado utilizado por los profesionales doctos exentos para realizar su trabajo se restringe a ciertos campos. Los “campos de la ciencia o del aprendizaje” que califican para la exención incluyen derecho, medicina, teología, contabilidad, cálculo actuarial, ingeniería, arquitectura, educación, varios tipos de ciencias físicas, químicas y biológicas y ciencias farmacéuticas. Otros campos similares pueden calificar si tienen un estatus profesional reconocido y se distinguen de las artes mecánicas o los oficios especializados, donde el conocimiento adquirido podría ser de un tipo bastante avanzado, pero no en un campo de ciencia o aprendizaje.

El conocimiento avanzado requerido también debe obtenerse mediante un estudio extenso. El tipo de conocimiento avanzado requerido para cumplir la exención no se puede obtener a nivel de escuela secundaria. En cambio, la frase "habitualmente adquirida mediante un curso prolongado de instrucción intelectual especializada" restringe la exención de profesionales doctos en profesiones en las que la formación académica especializada es un requisito previo estándar para ingresar a la profesión. Los ejemplos típicos pueden incluir campos en los que se requieren títulos de maestría o doctorado, o cursos de estudio especializados y prolongados, como la certificación requerida para un Contador Público Certificado. El requisito del curso prolongado de estudios intelectuales especializados no se cumple cuando el requisito previo

para ingresar al campo u ocupación es un título general de 4 años de cualquier campo o un título especializado de 2 años.

La palabra "habitualmente" significa que la exención puede estar disponible para los empleados en algunas profesiones que tienen sustancialmente el mismo nivel de conocimiento y realizan sustancialmente el mismo trabajo que los empleados titulados, pero que lograron el conocimiento avanzado mediante una combinación de experiencia laboral e instrucción intelectual. Como ejemplo, la exención de profesionales doctos está disponible para el químico ocasional que no posee el título típico requerido en química, o el abogado con licencia ocasional que no obtuvo un título de derecho tradicional. Sin embargo, la exención de profesionales doctos no está disponible para ocupaciones que se realizan comúnmente o habitualmente con el conocimiento adquirido mediante un aprendizaje, o con capacitación en el desempeño de procesos mentales, manuales, mecánicos o físicos de rutina. La exención tampoco se aplica a ocupaciones en las que la mayoría de los empleados adquieren sus habilidades por experiencia en lugar de por instrucción intelectual avanzada y especializada.

Las profesiones instruidas típicas incluyen investigadores y científicos teóricos, teólogos académicos y otras profesiones en las que un título académico avanzado es un requisito estándar. Los profesionales doctos también pueden incluir empleados cuyos puestos requieren una capacitación más avanzada o instrucción especializada que otras ocupaciones en los mismos campos.

Se están ampliando las áreas en las que puede estar disponible la exención profesional. A medida que se desarrolla el conocimiento, se amplía la formación académica y se ofrecen títulos especializados en campos nuevos y diversos, surgen nuevos especialistas en campos concretos de la ciencia o el aprendizaje. Cuando un título avanzado y especializado se ha convertido en un requisito estándar para ingresar a una ocupación en particular, esa ocupación puede haber adquirido las características de una profesión aprendida.

Ejemplos de profesiones donde los empleados pueden o no calificar como profesionales doctos incluyen:

5.1 Los contadores pueden estar exentos como empleados profesionales, independientemente de si son empleados de firmas de contadores públicos o de otro tipo de empresas, si cumplen los requisitos de la prueba de tareas y el aprendizaje avanzado. Los contadores públicos certificados que cumplan el requisito de salario de las regulaciones, excepto en casos poco comunes, cumplirán los requisitos de la exención profesional. De manera similar, los contadores que no son contadores públicos certificados también pueden estar exentos como empleados profesionales si realmente realizan un trabajo que requiere el ejercicio constante de discreción y juicio y, de lo contrario, cumplen las pruebas prescritas en la definición de empleado profesional.

Los empleados de contabilidad, los contadores junior y otros contadores, por otro lado, normalmente realizan una gran cantidad de trabajo de rutina que no requiere el tipo de aprendizaje especializado y avanzado típico de los profesionales doctos. Dichos contadores normalmente no están exentos. Sin embargo, el título del empleado no es determinante. Un "contador junior" podría calificar para una exención y un "contador senior" no, dependiendo del trabajo realmente realizado por el empleado. La aplicación de la exención profesional

debe determinarse en función de las tareas individuales del empleado, que deben incluir el ejercicio constante de discreción y juicio.

Algunos contadores también pueden calificar por separado para la exención como empleados administrativos de buena fe. Ver [ES.A.9.4](#).

5.2 Los enfermeros registrados de práctica avanzada (Advanced Registered Nurse Practitioners, ARNP) y los enfermeros registrados (Registered Nurses, RN) han sido tradicionalmente reconocidos como empleados profesionales y, a menudo, califican para la exención. Aunque en algunos casos el programa de estudios se ha acortado y se ha vuelto más concentrado, se seguirá reconociendo que los enfermeros que están registrados por la junta examinadora estatal correspondiente han cumplido los requisitos de profesionales doctos. Otros tipos de enfermería que no requieren el mismo estudio prolongado o registro en una junta examinadora, como enfermeros con licencia práctica, enfermeros practicantes y empleados de atención médica similares, generalmente no califican para la exención.

5.3 Los asistentes médicos pueden calificar para la exención si han completado con éxito cuatro años académicos de estudios preprofesionales y profesionales, incluida la graduación de un programa de asistente médico acreditado por la Comisión de Revisión de Acreditación en Educación para el Asistente Médico. También deben estar certificados por la Comisión Nacional para la Certificación de Asistentes Médicos Profesionales para cumplir la exención. Los asistentes médicos que no cumplan estos criterios educativos y de certificación probablemente no calificarán para la exención.

5.4 Los higienistas dentales pueden calificar para la exención si han completado con éxito cuatro años académicos de estudios preprofesionales y profesionales en un colegio o universidad acreditada aprobada por la Comisión de Acreditación de Programas Educativos para Asistentes Dentales de la Asociación Dental Americana.

5.5 Los fisioterapeutas pueden calificar para la exención si completan un programa de estudios avanzado, como un título de posgrado en fisioterapia (por ejemplo, doctorado en fisioterapia), de una institución de educación superior acreditada por la Comisión sobre Acreditación en Educación de Terapia Física. Para calificar para la exención, los fisioterapeutas deben aprobar los requisitos de licencia estatales aplicables y cumplir todos los demás requisitos de la exención.

5.6 Los terapeutas masajistas generalmente no califican para la exención porque los programas de certificación que califican a una persona para obtener la licencia como terapeuta masajista no son un programa prolongado de estudios avanzados y el alcance de la práctica de los terapeutas de masaje no exige el ejercicio constante de discreción y juicio dentro del significado de la exención.

5.7 Los tecnólogos médicos registrados o certificados pueden calificar para la exención, aunque generalmente se requieren estudios menos especializados. La finalización exitosa de tres años académicos de estudios pre-profesionales en un colegio o universidad acreditada más un cuarto año de estudios profesionales en una escuela de tecnología médica aprobada por el Consejo de Educación

Médica de la Asociación Médica Estadounidense será reconocido como un estudio prolongado de instrucción y estudio intelectual especializado.

5.8 Los chefs, como los chefs ejecutivos y los cocineros secundarios, pueden calificar para la exención si han completado un título académico especializado de cuatro años en un programa de artes culinarias y cumplen los requisitos de educación y tareas para la exención de profesionales doctos. Sin embargo, la exención de profesionales doctos no está disponible para cocineros o chefs que carecen de esta educación especializada, o que realizan predominantemente trabajos mentales, manuales, mecánicos o físicos de rutina. Los ayudantes de cocina, los cocineros de línea, los asistentes de chef y los chefs de despensa, por ejemplo, generalmente no califican para la exención profesional.

5.9 Los asistentes legales rara vez califican para la exención de profesionales doctos porque un título académico avanzado y especializado no es un requisito previo estándar para ingresar al campo. Los asistentes legales suelen obtener títulos generales de cuatro años o títulos asociados especializados de dos años. Ninguno cumple el requisito de un estudio prolongado de instrucción intelectual especializada. Los asistentes legales y los empleados que realizan una combinación de funciones de asistente paralegal y asistente legal no califican para la exención por las mismas razones. Sin embargo, los asistentes legales que posean títulos avanzados y especializados en otros campos profesionales y apliquen regularmente ese conocimiento avanzado en el desempeño de sus funciones pueden calificar como profesionales doctos. Por ejemplo, si un bufete de abogados contrata a un ingeniero como asistente legal para que brinde asesoramiento experto en casos de responsabilidad por productos defectuosos o para ayudar en asuntos de patentes, ese ingeniero-asistente legal puede calificar para la exención.

6. Profesionales creativos: realización de trabajos que requieren invención, imaginación, originalidad o talento.

La tarea principal de un empleado profesional creativo exento debe ser la realización de un trabajo que requiera invención, imaginación, originalidad o talento en un campo reconocido de actividad artística o creativa. Este requisito distingue las profesiones creativas de aquellas profesiones cuyo trabajo depende principalmente de la inteligencia, la diligencia y la precisión. La exención como profesional creativo depende de cuánta invención, imaginación, originalidad o talento ejerza el empleado. Por lo tanto, la aplicación de la exención se determina caso por caso. Las profesiones creativas típicas incluyen:

6.1 Profesiones artísticas. La exención profesional creativa puede cumplirse si el trabajo del empleado se encuentra en un campo reconocido de actividad artística. Esto incluye campos como la música, la escritura, el teatro y las artes gráficas.

Los músicos, compositores, directores y solistas que participan en trabajos originales y creativos generalmente cumplirían la exención.

En las artes gráficas, el requisito lo cumplen generalmente los pintores y caricaturistas de periódicos que, como máximo, reciben el tema o el concepto de la obra y luego deben confiar en sus propios poderes creativos para expresar el

concepto. La exención normalmente no la cumple una persona que trabaje como copista, entintador o retocador de fotografías, ya que su trabajo se guía por instrucciones o requisitos más específicos y no es principalmente de carácter imaginativo o creativo.

En el campo de la escritura, los ensayistas, novelistas o guionistas que eligen sus propios temas y proporcionan un trabajo terminado cumplen la definición. Los puestos de redacción con más responsabilidad en agencias de publicidad que son más creativos y discrecionales pueden calificar, mientras que los redactores de textos de menor nivel con menos libertad creativa generalmente no lo harían.

También pueden calificar las artes escénicas en las que el empleado realiza un trabajo en el que la calidad o el resultado del trabajo depende principalmente de la invención, la imaginación o el talento del empleado. Un actor, cantante o músico profesional puede cumplir este requisito.

6.2 Radio y televisión. Existe una variación considerable en el tipo de trabajo realizado por locutores de radio y televisión. Algunos pueden calificar para la exención, mientras que otros no. En el campo del entretenimiento por radio y televisión, como en otros campos de la actividad artística, el estatus de un empleado como un profesional creativo genuino depende en gran parte de si las tareas del empleado son originales y creativas en carácter y la medida en que requieren invención, imaginación o talento.

Los locutores exentos pueden realizar tareas como ejercer de maestro de ceremonias; interpretar papeles dramáticos, cómicos o hacer comedia en un programa; entrevistar; cubrir eventos públicos, como programas deportivos en los que se le pida al locutor que improvise y describa eventos actuales que produzcan algún cambio; y fungir como narrador y comentarista. Por el contrario, el trabajo de locutor, como dar identificación de estación y señales de tiempo, anunciar los nombres de los programas y el trabajo de rutina similar, no es un trabajo exento. La determinación de si un locutor en particular está exento como empleado profesional debe basarse en las tareas individuales del empleado.

6.3 Periodismo. Los periodistas que escriben contenido original y creativo pueden calificar como exentos, pero la mayoría de los redactores de noticias y reporteros no califican para la exención porque solo una minoría de redactores de noticias y reporteros realizan trabajos que dependen principalmente de la invención, la imaginación o el talento. A menudo, diferentes tipos de periodistas tienen títulos de trabajo iguales o similares a pesar de las diferencias en sus tareas laborales, por lo que un empleador debe examinar cuidadosamente las tareas laborales de un periodista para determinar si se aplica la exención.

Los periodistas que comúnmente realizan trabajos que califican como originales y creativos incluyen redactores editoriales, columnistas, críticos y reporteros y escritores de alto nivel de artículos analíticos e interpretativos. La escritura de ficción publicada en un periódico u otro medio también se consideraría obra exenta. La entrevista o investigación incidental, cuando se realiza como una parte esencial y es necesaria para el trabajo profesional de un empleado, no convierte el trabajo que de otro modo calificaría en un trabajo no exento. Por

ejemplo, si un crítico dramático entrevista a un intérprete y escribe una historia en torno a la entrevista, el trabajo de entrevistar y escribir la historia todavía estaría exento.

Los redactores de noticias y reporteros, con raras excepciones, no cumplen los requisitos de exención como empleados profesionales del tipo creativo porque su redacción no es predominantemente original y de carácter creativo. En cambio, la mayoría de los periodistas realizan un trabajo que depende principalmente de la inteligencia, la diligencia y la precisión. Este trabajo no es generalmente interpretativo ni altamente individualizado y, por lo tanto, no puede considerarse de naturaleza creativa. Un reportero o redactor de noticias generalmente recopila hechos sobre eventos noticiosos mediante investigación, entrevista u observación personal, y escribe historias que informan sobre estos eventos para su publicación o envía los hechos a un empleado de reescritura u otro empleado editorial para la preparación de la historia. Dicho trabajo es un trabajo no exento. Los reporteros que cubren una fuente policíaca, o son enviados bajo instrucciones específicas para cubrir un asesinato, incendio, accidente, llegada de un barco, convención, evento deportivo, etc., normalmente están desempeñando funciones que no están exentas profesionalmente por naturaleza. El reportaje de noticias, la reescritura de historias recibidas de diversas fuentes o el trabajo editorial rutinario de un periódico tampoco es predominantemente de carácter original y creativo y debe considerarse trabajo no exento.

7. Requisitos profesionales educativos. Un empleado también puede calificar para la exención profesional si es profesor o profesional relacionado. Los profesores se definen como empleados cuya tarea principal es enseñar, dar clases particulares, instruir o dar conferencias en la actividad de impartir conocimientos en un establecimiento educativo.

Los profesionales de la educación deben ser compensados con un salario o pago de honorarios para estar exentos. Sin embargo, se diferencian de los profesionales doctos y creativos porque no existe un monto de salario mínimo que los profesores deben ganar para calificar para la exención.

A los profesores suplentes se les paga principalmente por horas y, por lo tanto, no cumplen el requisito de salario o pago de honorarios. Estos y otros profesores que trabajan por horas no califican para la exención.

Los profesores exentos típicos incluyen, entre otros: profesores académicos regulares; profesores de jardín de niños o guardería; profesores de oficios y ocupaciones calificados y semi-calificados; profesores dedicados a la instrucción de conducción de automóviles; instructores de vuelo de aeronaves certificados; profesores del programa de ciencias de la familia y del consumidor (economía doméstica); y profesores de música vocal o instrumental. Los empleados que se desempeñan principalmente como profesores no pierden la exención simplemente porque también pasan una cantidad considerable de su tiempo en actividades extracurriculares, como entrenar equipos atléticos o fungir como moderadores o asesores en áreas como teatro, medicina forense o periodismo. Estas actividades son una parte reconocida de la contribución de una escuela al desarrollo educativo de los estudiantes. Por el contrario, un empleado que ocupa un puesto no exento de tiempo completo en una institución educativa pero que también imparte un curso por la noche no está exento, porque el trabajo no docente es la tarea principal del empleado.

El término "establecimiento educativo" generalmente significa un sistema de escuela primaria o secundaria (incluida la escuela primaria, secundaria o preparatoria), una institución de educación superior (como un colegio o universidad) u otra institución educativa similar. Otras instituciones educativas incluyen escuelas especializadas para niños con discapacidades intelectuales, de desarrollo o físicas o para niños altamente capaces, independientemente de cualquier clasificación de dichas escuelas como primaria, secundaria o superior. Para efectos de la exención, no se hace distinción entre escuelas públicas y privadas, o entre las que operan con fines de lucro y las que no.

Otras escuelas y establecimientos relacionados que deben ser examinados individualmente para determinar si califican como establecimientos educativos incluyen:

7.1 Preescolares. Aunque los centros preescolares y las guarderías (particularmente en las edades más tempranas en las que se prepara a los niños para ingresar a la escuela) pueden participar en algunas actividades educativas, los empleados cuya tarea principal es brindar cuidado supervisado para las necesidades físicas básicas de los niños que asisten (en lugar de participar en las actividades intelectuales de educación, clases particulares, instrucción o conferencias con el fin de impartir conocimientos) normalmente no cumplen la prueba de obligación principal para la exención como profesores. Los profesores de buena fe en entornos preescolares pueden calificar para la exención bajo las mismas condiciones que un profesor en una escuela primaria o secundaria (*es decir*, si cumplen la prueba de tarea principal para un profesor y están empleados y participan en esta actividad como profesores en un establecimiento educativo). Sin embargo, las guarderías que brindan cuidado supervisado y protección a los niños en edad preescolar antes de que tengan la edad suficiente para ingresar a los programas de jardín de niños o guardería establecidos para el plan de estudios de la escuela primaria del estado en particular no califican como establecimientos educativos a los efectos de la exención de profesores y los empleados de las guarderías, por lo tanto, no califican para la exención.

7.2 Escuelas de carreras técnicas. El hecho de que un instructor de una escuela de cosmetología, una escuela de tecnología automotriz u otra escuela de carrera técnica califique para la exención depende de si el instructor está empleado en un establecimiento educativo. Los factores relevantes para determinar si los programas de carreras técnicas son instituciones educativas incluyen si la escuela tiene licencia de una agencia estatal responsable del sistema educativo del estado o si está acreditada por una organización de acreditación reconocida a nivel nacional para las escuelas de carrera. Si la escuela califica como un establecimiento educativo, las tareas del instructor deben examinarse para determinar si la tarea principal del empleado es enseñar.

7.3 Centros de Job Corps. Un centro de Job Corps que brinda instrucción educativa básica y capacitación vocacional, así como capacitación en cuidado personal, para permitir que los inscritos con desafíos académicos sean autosuficientes, generalmente se consideran un establecimiento o institución educativa. Los profesores empleados por dichos centros pueden calificar para la exención, siempre que cumplan los demás requisitos de la exención.

8. Requisitos profesionales de derecho y medicina. Los empleados también pueden calificar para la exención profesional si son abogados, médicos o profesionales médicos con un alcance de práctica similar al de un médico. Los profesionales del derecho y la medicina deben tener una licencia o certificado válida que permita el ejercicio de la abogacía o la medicina y deben

estar realmente involucrados en dicha práctica. Ni la base salarial ni los requisitos del umbral salarial se aplican a los profesionales del derecho o la medicina de buena fe; pueden estar exentos independientemente de cómo se les pague.

Los profesionales médicos cubiertos por la exención incluyen médicos y otros profesionales con licencia y que practican en el campo de la ciencia médica y la curación, o cualquiera de las especialidades médicas practicadas por médicos o practicantes. "Médicos" incluye profesionales de la medicina como médicos generales y especialistas, médicos osteópatas (doctores en osteopatía), podólogos, dentistas (doctores en medicina dental), naturópatas y optometristas (doctores en optometría o licenciados en ciencias en optometría).

Los médicos internos y residentes también están exentos si poseen el título académico que se requiere para la práctica general de la medicina y participan en una pasantía o un programa de residencia para la profesión. No necesitan tener una licencia antes de ingresar a la pasantía o al programa de residencia para estar exentos.

9. Aprendices. La exención no se aplica a los trabajadores que estén recibiendo capacitación para convertirse en profesionales exentos y que no realicen las funciones de un empleado profesional totalmente calificado, con la excepción de los médicos internos y residentes como se describe anteriormente. Sin embargo, un empleado profesional de buena fe no pierde el estado de exención del empleado simplemente por recibir más capacitación para el trabajo realizado.