



POLÍTICA ADMINISTRATIVA

ESTADO DE WASHINGTON

DEPARTAMENTO DE LABOR E INDUSTRIAS NORMAS DE EMPLEO

TÍTULO: UMBRALES SALARIALES PARA EXENCIÓN DE LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO PARA TRABAJADORES DE CUELLO BLANCO **NÚMERO: ES.A.9.9**
PUBLICADO EL: 26 DE JUNIO DE 2020

**CAPÍTULO: [RCW.49.46.010\(3\)\(c\)](#)
[WAC 296-128-535](#)
[WAC 296-128-545](#)**

**CONSULTE TAMBIÉN: [ES.A.9.1](#),
[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 and 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.

UMBRALES SALARIALES ([296-128-545 del WAC](#))

Esta política proporciona información sobre los requisitos del umbral salarial para la exención del pago de horas extras y otras protecciones de la Ley del Salario Mínimo (Minimum Wage Act) para los trabajadores empleados como ejecutivos, administrativos, profesionales y profesionales de informática de buena fe. 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 permisos por enfermedad pagados, 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. 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. Esta política proporciona orientación adicional sobre los requisitos de umbral salarial para las exenciones ejecutivas, administrativas, profesionales y profesionales de la informática. Esta política no se aplica a la exención de ventas externas, que no impone un umbral salarial para la exención.

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 del umbral salarial de las regulaciones estatales y federales. 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 de umbral salarial.

Para calificar para la exención, además de cumplir ciertas pruebas de tareas, la mayoría de los empleados ejecutivos, administrativos, profesionales y profesionales de informática asalariados deben recibir un salario o un pago de honorarios equivalente al menos a una cantidad mínima especificada. Esta cantidad mínima se conoce como el "umbral salarial" y está establecido por la sección [296-128-545 del WAC](#) (solamente en inglés). 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](#).

A partir del 1 de julio de 2020, el umbral salarial estatal se calcula como un multiplicador del salario mínimo estatal. El umbral salarial aumentará gradualmente hasta que sea igual a 2.5 veces el salario mínimo estatal. Después de eso, el umbral salarial seguirá siendo 2.5 veces el salario mínimo estatal, pero el valor real en dólares del umbral cambiará cuando se actualice el salario mínimo estatal.

El umbral salarial se calcula sobre la base de una semana laboral de 40 horas. Para determinar el umbral salarial que un empleado debe cumplir para estar exento, un empleador debe comparar el salario semanal del empleado con el umbral salarial requerido. Para los empleados a los que no se les paga semanalmente, el empleador debe calcular lo que equivaldría a la compensación del empleado semanalmente.

Para determinar el umbral salarial para comparar el salario semanal del empleado, multiplique el salario mínimo estatal actual para una semana laboral de 40 horas por el multiplicador del umbral salarial aplicable. Un empleado debe recibir al menos esa cantidad por semana, sin incluir comida y alojamiento, para calificar para la exención.

Los ejemplos siguientes se incluyen solo con fines ilustrativos. Los cálculos deben basarse en el salario mínimo estatal real en el momento de cada fase del cronograma de introducción gradual del umbral salarial.

Ejemplo 1: El 1.º de julio de 2020, el salario mínimo estatal es de \$13.50 por hora, que es de \$540 por semana por una semana laboral de 40 horas. El umbral salarial para el 1.º de julio de 2020 es 1.25 veces el salario mínimo. Multiplique el monto del salario mínimo semanal (\$540) por el multiplicador del umbral salarial (1.25), y el resultado es un umbral salarial de \$675 por semana:

$$\begin{array}{rcccccc}
 \text{Salario} & & & & & & \\
 \text{mínimo} & \times & \text{Semana de} & \times & \text{Multiplicador de} & & \\
 & & \text{40 horas} & & \text{umbral salarial} & = & \text{umbral salarial} \\
 \$13.50 & \times & 40 & \times & 1.25 & = & \$675.00 \text{ por semana}
 \end{array}$$

Ejemplo 2: El 1.º de enero de 2028, se proyecta que el salario mínimo estatal sea de aproximadamente \$16.03 por hora*, que es \$641.20 por semana por una semana laboral de 40 horas. El umbral salarial para el 1.º de enero de 2028 es 2.5 veces el salario mínimo. Multiplique el monto del salario mínimo semanal (\$641.20) por el multiplicador del umbral salarial (2.5), y el resultado es un umbral salarial de \$1603 por semana:

$$\begin{array}{rcccccc}
 \text{Salario} & & & & & & \\
 \text{mínimo} & \times & \text{Semana de} & \times & \text{Multiplicador de} & & \\
 & & \text{40 horas} & & \text{umbral salarial} & = & \text{umbral salarial} \\
 \$16.03^* & \times & 40 & \times & 2.5 & = & \$1,603.00 \text{ por semana}
 \end{array}$$

* Esta proyección estimada del salario mínimo es utilizada únicamente como ejemplo. Los cálculos en 2028 deben basarse en el salario mínimo estatal real. Los valores estimados del umbral suponen una tarifa de inflación del 2.14 %. Para cualquier año en el que la tarifa de inflación aplicable difiera del 2.14 %, los umbrales salariales para ese año serán ligeramente más altos o más bajos que los estimados durante el proceso de elaboración de reglas, dependiendo de la tarifa de inflación real.

El cronograma completo de introducción gradual se encuentra en la tabla de la Sección 2, a continuación.

2. Cronograma de introducción gradual del umbral salarial.

Antes de alcanzar el umbral final de 2.5 veces el salario mínimo estatal, el umbral salarial se introducirá gradualmente durante un periodo de ocho años. El periodo de introducción gradual comenzará el 1.º de julio de 2020, cuando el umbral será 1.25 veces el salario mínimo estatal para todas las empresas, y finalizará en 2028, cuando el umbral final será 2.5 veces el salario mínimo para todas las empresas.

Los empleadores pequeños (con 1 a 50 empleados) tienen un cronograma de introducción más gradual que las organizaciones más grandes (con 51 empleados o más), para darles tiempo adicional para cumplir con las reglas actualizadas.

La siguiente tabla describe el cronograma de introducción gradual del umbral salarial según el tamaño del empleador:

Quando la regla entre en vigor		1.º de julio de 2020	1.º de enero de 2021	1.º de enero de 2022	1.º de enero de 2023	1.º de enero de 2024	1.º de enero de 2025	1.º de enero de 2026	1.º de enero de 2027	1.º de enero de 2028
Para empleadores con 1 a 50 empleados	Multiplique el salario mínimo por ...	1.25 x	1.5 x	1.75 x	1.75 x	2 x	2 x	2.25 x	2.25 x	2.5 x
Para empleadores con 51 o más empleados	Multiplique el salario mínimo por ...	1.25 x	1.75 x	1.75 x	2 x	2 x	2.25 x	2.25 x	2.5 x	2.5 x

Nota: Esta tabla no se aplica a los profesionales de informática pagados por hora que tienen multiplicadores de salario mínimo más altos. *Consulte* la Sección 8 a continuación para obtener más detalles.

Como se describió anteriormente, para determinar el umbral salarial multiplique el salario mínimo estatal actual para una semana laboral de 40 horas por el multiplicador del umbral salarial aplicable.

3. Cálculos del tamaño del empleador.

Para determinar qué multiplicador de umbral salarial se aplica a los empleados de una organización, el empleador debe determinar cuántos empleados tiene en el momento en que el multiplicador entra en vigor cada año. Hay dos métodos de cálculo del tamaño del empleador entre los que los empleadores pueden elegir para determinar qué programa de umbral salarial deben seguir. Los empleadores pueden elegir el método de cálculo que sea más coherente con sus prácticas comerciales.

3.1 Método predeterminado: Número de trabajadores con sede en Washington.

El primer método de cálculo se basa en la cantidad de trabajadores con sede en Washington que emplea un empleador en el momento de la fecha de vigencia de cada paso del cronograma de introducción. Para la mayoría de los años, esto ocurre el 1.º de enero. Un empleador esencialmente toma una "imagen" de su fuerza laboral en esa fecha y determina si emplea a más de 50 empleados a esa fecha. Cada empleado con sede en Washington cuenta como empleado, ya sea que trabaje a tiempo completo o parcial. *Consulte* la Política Administrativa de las Normas del Empleo [ES.A.13](#) para obtener más orientación sobre cómo determinar qué empleados son "empleados con sede en Washington".

3.2 Determinación del Departamento de Seguridad del Empleo. El segundo método de cálculo se basa en la determinación proporcionada por el Departamento de Seguridad del Empleo (Employment Security Department, ESD) del estado para fines de Licencia Familiar Pagada y Licencia Médica Pagada ([Paid Family and Medical Leave](#)) según la sección [50A.10.030 del RCW](#) (solamente en inglés). La determinación de ESD analiza cuatro trimestres anteriores para determinar el recuento de empleados. ESD proporciona su determinación a las empresas cada otoño, durante el año siguiente. Una empresa puede usar una determinación de ESD solo para el siguiente año calendario.

Independientemente del método de cálculo que utilice un empleador, debe determinar el tamaño del empleador cada año en función del número de empleados que empleará en la fecha de vigencia de cada fase del cronograma de introducción gradual del umbral salarial. Esa determinación se aplicará durante el resto del año calendario. Los empleadores deben volver a calcular su tamaño cada año del periodo de introducción gradual.

4. ¿Quién se considera empleado a los efectos de calcular el tamaño del empleador?

Según la Ley del Salario Mínimo, "empleado" incluye a cualquier persona empleada por un empleador conforme a la sección [49.46.010\(3\) del RCW](#) (solamente en inglés). Solo algunos tipos específicos de trabajadores están exentos de la definición de empleado. Un empleador debe contar a todos sus trabajadores con sede en Washington que están cubiertos por la definición de "empleado" según la Ley del Salario Mínimo. Para obtener más información sobre

la aplicabilidad de la Ley del Salario Mínimo, consulte la Política Administrativa [ES.A.1](#), "Aplicabilidad de la Ley del Salario Mínimo".

Cualquier empleado con sede en Washington se considera y cuenta como un empleado, incluidos los trabajadores a tiempo parcial, los menores, los nuevos empleados y los trabajadores estacionales o intermitentes. Los empleados ejecutivos, administrativos, profesionales, informáticos y de ventas externas exentos de buena fe, y otros empleados exentos de la Ley del Salario Mínimo, no cuentan para el cálculo del tamaño de un empleador.

Los empleadores deben hacer una determinación razonable y de buena fe del tamaño de su fuerza laboral. La Ley del Salario Mínimo es una ley correctiva, y la definición de empleado tiene la intención de ser inclusiva. La determinación de si una persona se considera un empleado a los efectos del tamaño del empleador se basará en los hechos presentados. La clasificación errónea de los empleados basada en la aplicación de un umbral de salario incorrecto para el tamaño de la empresa puede ocasionar violaciones de la Ley del Salario Mínimo.

5. ¿Cómo se contabiliza a los empleados en situaciones que involucran una franquicia, empleo conjunto o un escenario de múltiples empleadores?

Los empleadores que operan franquicias o tienen una relación conjunta o de empleadores múltiples deberán analizar la naturaleza de sus contratos de franquicia y empleo y determinar si el franquiciador u otras entidades contratantes pueden ser un solo empleador según la ley estatal. Una persona o entidad que ejerce control sobre los salarios, las horas o las condiciones de trabajo de una persona puede ser el empleador de esa persona. Todas las personas con sede en Washington bajo el control de ese empleador tendrían que agregarse y contarse como empleados a los efectos de determinar el umbral salarial aplicable.

6. El cálculo del umbral salarial no incluye compensación no salarial, como alojamiento y comida, bonificaciones, comisiones u otros pagos o beneficios.

Para cumplir el requisito del umbral salarial, el salario o la tarifa del empleado debe igualar o exceder el monto del umbral requerido, sin incluir comida, alojamiento, vivienda u otras instalaciones. El salario incluye solo la cantidad de dinero fija y recurrente que compensa al empleado por el trabajo realizado, y no incluye ningún beneficio, gratificación o bonificación, ni ninguna otra compensación que pueda variar según la productividad o las horas trabajadas. Esto significa que, si un empleador paga la comida, el alojamiento u otros viáticos de un empleado, el valor de esos beneficios no cuenta para los requisitos del umbral de salario mínimo. Las bonificaciones, comisiones y beneficios tampoco son salarios y, por lo tanto, no cuentan para los umbrales salariales estatales.

7. Diferencias entre los requisitos de umbral salarial estatales y federales.

El Departamento tiene la intención de basarse en las interpretaciones de las normas federales de 2019 donde las normas son idénticas a las reglas del Departamento. Sin embargo, los requisitos estatales y federales difieren con respecto a los requisitos de umbral salarial. Cuando existan diferencias entre las normas federales y estatales de Washington, un empleador debe seguir la normativa que sea más favorable para el trabajador.

7.1 Umbral salarial federal. A partir del 1.º de enero de 2020, el umbral salarial federal es de \$684/semana (\$35,568 anualizados). Las regulaciones federales no

incluyen un mecanismo de actualización automática y el umbral salarial federal seguirá siendo el mismo a menos que el Departamento de Trabajo federal lo modifique.

7.2 Bonificaciones no discrecionales y pagos de incentivos. Las regulaciones federales permiten a los empleadores usar bonificaciones no discrecionales y pagos de incentivos (incluidas las comisiones) para satisfacer hasta el 10 % del umbral salarial federal, siempre que se paguen al menos una vez al año. En contraste, las bonificaciones no discrecionales y los pagos de incentivos no cuentan para el umbral salarial estatal.

8. Cronograma de Introducción gradual de profesionales de informática por hora.

Solo una categoría de trabajadores administrativos exentos, los profesionales de informática, pueden cumplir los requisitos mínimos mientras se les paga por hora. *Consulte* la Política administrativa [ES.A.9.6](#). Para cumplir los requisitos de exención para profesionales de informática, los empleados deben cumplir los requisitos de la prueba de tareas y se les debe pagar de una de dos maneras: (1) con un salario o honorarios que cumpla los requisitos de la sección [296-128-545 del WAC](#) (ver la información anterior); o (2) por hora que cumpla con los requisitos establecidos por la sección [296-128-535 del WAC](#). El umbral de base por hora es similar al umbral salarial y también se calcula como un multiplicador del salario mínimo.

El umbral por hora aumentará gradualmente hasta alcanzar la tasa final de 3.5 veces el salario mínimo. Después de eso, el umbral por hora seguirá siendo 3.5 veces el salario mínimo estatal, pero el valor real en dólares del umbral cambiará cuando se actualice el salario mínimo estatal.

El umbral por hora de los profesionales informáticos se irá introduciendo gradualmente durante un lapso de tres años. La introducción gradual comenzará el 1.º de julio de 2020 y finalizará el 1.º de enero de 2022, cuando el umbral será el umbral final de 3.5 veces el salario mínimo para todos los empleadores.

Los empleadores pequeños (con 1 a 50 empleados) tienen un cronograma de introducción más gradual para darles más tiempo para cumplir las nuevas reglas, en comparación con las empresas más grandes (con 51 empleados o más).

La siguiente tabla describe el cronograma de introducción gradual por hora del umbral profesional informático:

Cuando la regla entre en vigor		1.º de julio de 2020	1.º de enero de 2021	1.º de enero de 2022
Para empleadores con 1 a 50 empleados	Multiplique el salario mínimo por ...	Sin cambios (se queda en \$27.63/hora)	2.75 x	3.5 x
Para empleadores con 51 o más empleados	Multiplique el salario mínimo por ...	2.75 x (\$37.13/hora)	3.5 x	3.5 x