Published on *Legal Aid Society - Employment Law Center* (http://las-elc.org)

Las exenciones del pago de horas extras

Las leyes que rigen el trabajo en horas extras no se aplican a ciertos tipos de empleados. A dichos empleados se les conoce como empleados "exentos", y no reciben el pago de horas extras, incluso si trabajan más horas de las que tienen programadas, más de ocho horas al día o más de cuarenta horas a la semana.

El que reciba o no el pago de horas extras generalmente depende del tipo de trabajo que haga. Los empleados que están "exentos" de, o a quienes no se aplican, las leyes sobre las horas extras generalmente tienen muchas responsabilidades dentro de una compañía y pueden participar en las decisiones respecto a cómo se administra la compañía. Algunos empleados están exentos porque trabajan en una industria en que los horarios laborales son tan irregulares que sería imposible calcular las horas extras. Usted no queda exento sólo por el hecho que su empleador diga que está exento, o porque su empleador le dé algún título (como por ejemplo, "subgerente"), o le pague de cierta manera.

Las exenciones de la leyes sobre horas extras se dividen en cinco categorías principales. Cada una de las cinco se describe a continuación. Lea con cuidado cada categoría para ver si corresponde con el tipo de trabajo que usted hace. Las definiciones de empleados exentos son muy complejas, y es posible que usted no esté seguro si una determinada categoría se aplica al tipo de trabajo que hace. Si tiene más preguntas, comuníquese con las oficinas del Departamento de Relaciones Industriales de California/División para el Cumplimiento de Normas Laborales, o "Comisionado Laboral" (California Department of Industrial Relations/Division of Labor Standards Enforcement, "Labor Commissioner") de su zona, para pedir más informes.

- abrir todas
- cerrar todas
- versión para imprimir
- nota legal

1. Exención para empleados profesionales

   Las leyes estatales y federales sobre las horas extras generalmente no se aplican a empleados a quienes se les considera "profesionales". Para que a usted se le considere como un empleado profesional, usted debe tener una licencia o acreditación en:

   - Optometría;
   - Derecho (en algunas circunstancias esto incluye a estudiantes de derecho que se han graduado, pero no incluye a los asistentes de abogados);
   - Arquitectura;
   - Medicina (no incluye a las enfermeras);
   - Ingeniería;
   - Odontología (generalmente no incluye a los especialistas en higiene bucal);
   - Enseñanza; o
   - Contabilidad (sólo incluye a los contadores públicos acreditados).

   Usted también debe pasar al menos la mitad de su tiempo desempeñando labores que sean típicas de su profesión.

   Por último, usted también debe aprobar la prueba de la "base salarial", lo cual significa que usted también debe recibir un salario que sea al menos dos veces el salario mínimo para trabajo de tiempo completo (a partir del 1o. de enero del 2008, $2,733.33 al mes o $33,280 al año).

   Además, de acuerdo a las leyes de California, a usted también se le puede considerar como un profesional si pasa la prueba de la base salarial anteriormente descrita *y* pasa al menos la mitad de su jornada laboral en un campo al que se le conoce comúnmente como una "profesión aprendida o artística". Para que se considere a su trabajo como "aprendido o artístico", usted generalmente debe haber recibido un título universitario o haber tomado otros tipos de cursos académicos. Además, su trabajo debe ser original y creativo y depender principalmente de su propio ingenio, imaginación y talento. Algunos trabajadores de los sectores tecnológicos y de informática caen en esta categoría. Esta excepción es muy limitada, por lo que no debe suponer que reúne los requisitos sólo por el hecho de que su trabajo requiera cierto grado de creatividad.

   hacia al principio

2. Las exenciones para empleados administrativos

   Si el trabajo que usted desempeña es principalmente de tipo administrativo, es posible que las leyes sobre las horas extras no lo protejan. Sin embargo, para que su trabajo sea considerado como de tipo administrativo, debe reunir *todos* los requisitos siguientes:

- Usted cumple con la "base salarial" que se describe en el No.1 anterior; y
- Debe dedicar más de la mitad de su jornada laboral a trabajo que es de tipo "intelectual"; y
- Se le permite con regularidad tomar decisiones independientes sin supervisión directa acerca de cuestiones que son importantes para la compañía (esto significa que el trabajo que desempeña está relacionado con políticas y decisiones importantes de la empresa); y
- Usted desempeña con regularidad trabajo que se encuentra "fuera del proceso productivo". Si usted no reúne ninguno de estos requisitos de un empleado administrativo, no está exento. Además, para que se le pueda considerar como empleado administrativo, tiene que hacer al menos una de las siguientes cosas:
- Debe ayudar con regularidad de manera directa al dueño de la compañía o a otro administrador o gerente.
- Debe desempeñar trabajo que requiera capacitación, experiencia o conocimientos especiales, sin supervisión directa y sólo con supervisión mínima.
- Debe efectuar tareas especiales que requieran que tome decisiones que afecten a la compañía con sólo supervisión general.

hacia al principio

3. La exención de empleados a nivel de gerencia o ejecutivo

Si usted es un empleado a nivel de gerencia o ejecutivo, el trabajo que hace posiblemente no esté protegido por las leyes de horas extras. Sin embargo, usted sólo es un empleado a nivel de gerencia o ejecutivo si reúne todos los siguientes requisitos.

- Cumple con la "base salarial" que se describe en el No.1 anterior; y
- Dedica más de la mitad de su jornada laboral a cargo de un determinado departamento o subdivisión de la compañía o desempeñándose como "gerente" (el trabajo como gerente incluye el hacer cosas como asignar labores a otras personas, supervisar el trabajo, evaluar a otros empleados, planear el trabajo, determinar cuáles técnicas utilizar para efectuar el trabajo, mantener los archivos, atender quejas y controlar el flujo de la mercancía y provisiones); y
- Se le permite con regularidad tomar decisiones independientes sin supervisión directa acerca de cuestiones que son importantes para la compañía (esto significa que el trabajo que desempeña está relacionado con políticas importantes y decisiones de la empresa); y
- Supervisa directamente el trabajo de dos o más empleados de tiempo completo. La supervisión de estos empleados debe formar parte de sus responsabilidades laborales ordinarias, y no simplemente algo que hace cuando el supervisor titular esté ausente; y
- Hace recomendaciones acerca de la contratación y despido de los empleados, y tiene la autoridad suficiente dentro de la compañía como para que se le tomen muy en serio sus recomendaciones. Si usted no reúne ninguno de estos requisitos, usted no es gerente y no está exento.

hacia al principio

4. Exención de empleados sindicalizados

Si usted pertenece al sindicato, o unión, es posible que no lo protejan las leyes sobre horas extras debido a las disposiciones de su contrato colectivo de trabajo (CBA, por sus siglas en inglés). Si el CBA que le corresponde establece un salario mínimo para trabajadores de su compañía que es al menos 30% más que el salario mínimo legal, usted queda exento de las leyes sobre horas extras. A partir del 1o. de enero del 2008, el salario mínimo en California es de $8/hora. Esto significa que si a usted le pagan $10.40 o más por hora (a partir del 1o. de enero del 2008), las leyes sobre horas extras no se aplican en su caso. Es posible que tenga el derecho a que se incluyan sus horas extras en el CBA, pero también es posible que las disposiciones del CBA que le corresponde sean distintas a las de las leyes que se aplican a los empleados no sindicalizados.

hacia al principio

5. Exenciones específicas de cada sector

Algunas otras categorías laborares están exentas de las leyes de California sobre horas extras. Estos puestos laborales incluyen:

- Los asistentes personales: Los empleados que residen en las viviendas de las personas a quienes cuidan con frecuencia están exentos. (Nota: si pasa menos del 80% de su tiempo cuidando a las personas, es posible que no esté exento). Esta exención también se aplica a trabajadores de una agencia a quienes se les envía a trabajar en viviendas particulares. Para mayores informes acerca de los asistentes personales, consulte la hoja informativa titulada "Los trabajadores domésticos".
- Ciertos trabajadores agrícolas: Los trabajadores agrícolas no están completamente exentos del pago de horas extras, pero hay distintas reglas para las horas extras, dependiendo del tipo de trabajo agrícola que hagan. Los trabajadores agrícolas que manipulan los productos después de la cosecha generalmente quedan cubiertos por las leyes sobre horas extras. Los trabajadores agrícolas que trabajan en la cosecha generalmente deben trabajar más de 10 horas al día o más de 6 días a la semana para recibir el pago de horas extras.
- Los aprendices de enfermería.

- Ciertos trabajadores del transporte: Incluye a los choferes de autobús, los taxistas, los choferes de ambulancia que han aceptado turnos de 24 horas, y los choferes de camiones con un peso de más de 26,000 libras en California, o más de 10,000 libras en otros estados.
- Los empleados que trabajan a comisión: Los empleados cuya paga se basa principalmente en las ventas y cuyo pago es un porcentaje del precio de un producto quedan exentos, pero sólo si los ingresos del empleado son más de 1 1/2 veces mayores que el salario mínimo. A partir del 1o. de enero del 2008, el empleado debe ganar al menos $12.00 la hora.

hacia al principio

6. ¿Qué hago si no estoy exento pero no se me están pagando las horas extras?

Primero, debe mantener un registro detallado de las horas que laboró y las labores que realizó.

Usted debe calcular las horas extras que se le deben. (Vea la hoja informativa titulada "El pago de horas extras" para conseguir información acerca de cómo calcular las horas extras en su reclamación).

Si su empleador se rehúsa a pagarle por las horas extras a las cuales tiene derecho, usted también puede presentar un reclamo por las horas extras ante el Departamento de Relaciones Industriales de California, División de Cumplimiento de Normas Laborales, o "Comisionado Laboral" (*California Department of Industrial Relations/Division of Labor Standards Enforcement, "Labor Commissioner")*. Si desea más información, consulte la hoja informativa titulada "Hágalo usted mismo: cómo recuperar salarios no pagados al representarse a sí mismo ante el Comisionado Laboral de California."

Su empleador no puede tomar represalias (despedirle, descenderle, suspenderle, etc.) contra usted por el hecho que pida que se le paguen las horas extras que usted piensa que se le deben, ni por presentar un reclamo ante el Comisionado Laboral. Si cree que su empleador ha tomado represalias en su contra, comuníquese con el Comisionado Laboral. Usted tiene seis meses desde la fecha de la violación (por ejemplo, la fecha en que lo despidieron) para presentar un reclamo ante el Comisionado Laboral.

hacia al principio

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.