

Exento de salario vs no exento



DECAL
Thriving Child Care
Business Academy

Entender las leyes laborales y los requisitos de horas extras puede ser confuso, pero los empleadores deben clasificar correctamente a sus empleados o corren el riesgo de costosas violaciones de cumplimiento. Aprenda la diferencia entre empleados con estatus exento y no exento de salario.

Introducción

Como propietario de un negocio, es probable que haya escuchado los términos "exento" y "no exento" en relación con sus empleados o prácticas de contratación. Estas clasificaciones se describen en la [Ley de Normas Laborales Justas \(FLSA\)](#). Promulgada en 1938, la FLSA establece el salario mínimo, la elegibilidad para el pago de horas extras, las pautas de empleo juvenil y los estándares de mantenimiento de registros para los sectores público y privado. Esencialmente, la FLSA describe cómo se documentan las horas de trabajo y cómo se debe pagar a los empleados. Si bien la FLSA ha evolucionado a lo largo de los años, la ley continúa dictando cómo se regula la fuerza laboral moderna, incluido el cuidado infantil y las pequeñas empresas.

Comprender las leyes laborales y los requisitos de horas extras puede ser confuso, pero los empleadores deben clasificar a sus empleados correctamente o se arriesgan a costosas violaciones de cumplimiento. El término "no exento" se refiere a los trabajadores que están cubiertos por las pautas y requisitos de la FLSA. En otras palabras, no están exentos de la ley. El término "exento" se refiere a los trabajadores que califican para la exención de la ley. Un error común es que los empleados a los que se les paga un "salario" en lugar de un salario "por hora" están exentos de horas extras y otros requisitos. Pero la realidad legal es más compleja y requiere una determinación del estado del empleado bajo la FLSA. Al evaluar las posiciones de sus empleados, puede comprender mejor sus obligaciones como empleador. Otro concepto erróneo es que el empleador o empleado puede "elegir" su estado. No es una elección, sino más bien sobre cómo encajan dentro de las leyes en torno a la clasificación de los empleados.

Empleados exentos y no exentos

Para comprender cómo debe clasificarse a un empleado, existen dos criterios: **un umbral de salario y el tipo de trabajo que realizan**. Los empleados exentos de la FLSA deben recibir un salario por encima de un nivel específico y deben desempeñar

funciones específicas. La tabla a continuación del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos muestra cómo describen los criterios:

Criterios de exención	
Nivel de compensación	\$684 por semana o \$35,568 al año (para maestros, \$455 por semana o \$23,660 al año)
Tipo de compensación	Salario, no salario por hora
Funciones laborales	Ejecutivos/Gerentes, Administradores, Profesionales Instruidos y Maestros empleados en un establecimiento educativo

La principal diferencia entre estas clasificaciones de trabajadores es que los **empleadores no están obligados a pagar horas extras a los trabajadores exentos debidamente clasificados**. Deben recibir su salario completo independientemente del número de días u horas trabajadas. Dado que no se les paga de acuerdo con las horas trabajadas, si los empleados exentos de salario trabajan más de 40 horas, no hay ningún requisito para pagar horas extras. Los empleados exentos también están excluidos de otras protecciones de la FLSA otorgadas a aquellos que no están exentos.

Como se indica en la FLSA, en la mayoría de los casos, un empleado que tiene una base salarial de no menos de \$684 por semana o \$35,568 al año se clasifica como exento. Sin embargo, para los maestros, ese umbral es más bajo, \$455 por semana o \$23,660 al año. Si bien no se requiere pago de horas extras para estos trabajadores, se les puede dar una compensación adicional en forma de bonificaciones o estipendios.

Además de su nivel salarial, también existen ciertas profesiones exentas, como la administrativa, ejecutiva, ventas externas, etc. Si un empleado realiza las tareas relacionadas con este tipo de puestos, también puede clasificarse como exento. (Más sobre esas posiciones y deberes específicos a continuación).

Por otro lado, los **empleados que están clasificados como no exentos están obligados bajo la FLSA a recibir horas extras por cualquier hora trabajada de más de 40**. A estos empleados generalmente se les paga un salario por hora o ganan un salario que es inferior a la cantidad mínima requerida. Dado que no están exentos de la FLSA, a los empleados no exentos que trabajan más de 40 horas en una semana **se les debe** pagar una tasa de horas extras de una vez y media su salario regular.

La mayoría de los empleados no exentos deben recibir al menos el salario mínimo federal, pero muchos estados o jurisdicciones con costos de vida más altos han establecido salarios mínimos por encima de la base federal. Si a un empleado no exento no se le paga por hora, pero tiene derecho al pago de horas extras, su tarifa por hora se

calcula dividiendo la compensación total ganada por el total de horas trabajadas, sin incluir vacaciones, días festivos o días de enfermedad utilizados.

Clasificaciones de empleados en educación temprana

En 1972, la FLSA fue enmendada específicamente para extender la cobertura de la ley a preescolares y programas de cuidado infantil. Esto es cierto tanto para las instituciones públicas como para las privadas, y para aquellas que operan tanto en modelos con fines de lucro como sin fines de lucro. (Todo el personal del sistema de escuelas públicas, incluidos los que trabajan en guarderías, se consideran exentos).

El gobierno describe las "empresas" de educación temprana cubiertas como aquellas que brindan "servicios de cuidado, educación o desarrollo a niños en edad preescolar para prepararlos para ingresar a los grados de la escuela primaria". **Los proveedores de cuidado infantil familiar, o los proveedores basados en el hogar, no se consideran cubiertos por esta enmienda a menos que tengan empleados.**

Si los empleados de una empresa de cuidado infantil no están exentos debido a su nivel salarial o tareas asignadas, el empleador debe cumplir con las pautas de la FLSA. Esto incluye establecer una semana laboral fija para fines salariales, mantener registros de nómina, pagar al menos el salario mínimo federal y pagar la tasa de horas extras requerida por más de 40 horas trabajadas.

Además, los contratistas independientes, o aquellos pagados a través de 1099, no están cubiertos por la FLSA. Por lo tanto, no tienen derecho a los beneficios salariales y de pago de horas extras descritos en la ley. Consulte [Clasificación del personal: contratistas o empleados](#) para obtener información sobre cómo determinar si alguien es un empleado o un contratista independiente.

Determinación de la exención

Como se señaló, dos criterios ayudan a determinar si su empleado estará exento de FLSA. Además del umbral salarial establecido, también existen estándares relacionados con el puesto que ocupan, el tipo de trabajos y deberes que desempeñan, y su nivel de autoridad o autonomía para tomar decisiones. Los puestos y deberes exentos pueden incluir:

Un Ejecutivo/Administrador que:

- Supervisa a más de dos empleados,
- La administración es el deber principal del puesto, y
- Tiene una opinión genuina sobre el estado laboral de otros (contratación, despido, etc.).

O bien, un profesional "instruido" que:

- está en un campo de "ciencia o aprendizaje" con conocimientos avanzados adquiridos con estudio y educación prolongados.

Veamos ciertas exenciones relacionadas con las empresas de cuidado infantil.

El "ejecutivo" o "exención de administración" y el cuidado infantil

De acuerdo con las leyes laborales, un puesto ejecutivo exento es aquel que supervisa una unidad o departamento, y que regularmente dirige el trabajo de dos o más empleados. Para calificar, los deberes laborales de este empleado deben caer en esta área al menos la mitad del tiempo. Los deberes de administración, como entrevistar, dirigir el trabajo, evaluar el desempeño o iniciar acciones disciplinarias, cuentan como actividades exentas. En contraste, los deberes administrativos de rutina como la facturación, la presentación y la contabilidad no lo hacen.

En términos prácticos, en un programa de cuidado infantil más grande esto probablemente significa que el director o administrador del programa está exento ya que la mayoría de sus deberes incluyen aquellos clasificados como ejecutivos o gerenciales en relación con el resto del personal.

Si tiene un subdirector, puede caer en un área gris, ya que puede pasar más del 50% de su tiempo con niños y / o realizando las mismas tareas que otros miembros del personal.

La conclusión clave aquí es entender que **los títulos de administración por sí solos no determinan el estado de exención.**

El criterio de exención que es el más vago y más comúnmente mal aplicado tiene que ver con un empleado que realiza "tareas administrativas". Un empleado administrativo exento:

- 1) Ejerce regularmente discreción y juicio independiente,
- 2) Dedicar más de la mitad de su tiempo a realizar trabajos especializados o técnicos que requieren capacitación, experiencia o conocimientos especiales, y
- 3) Gana al menos \$250 por semana sobre una base salarial.

En general, la discreción y el juicio independiente del empleado administrativo exento deben estar relacionados con operaciones o políticas empresariales que impliquen "asuntos de importancia" sustancial para la empresa, los clientes u otros empleados. Una vez más, dado que la denominación del puesto no es un método fiable para determinar la exención, este es un aspecto en el que los empleados suelen clasificarse erróneamente.

La "exención profesional instruida" y el cuidado infantil

En ciertos casos, un empleado que realiza el trabajo de profesor podría considerarse exento de los requisitos de la FLSA, ya que existe una excepción para los "profesionales doctos". Para que un empleado en un puesto de profesor pueda considerarse "profesional" en este sentido, sus principales responsabilidades deben consistir en instruir, dar clases particulares o dar conferencias a los niños. Si su función principal es velar por el bienestar de los niños y satisfacer sus necesidades físicas y emocionales, no estará exento por su función.

Bajo la FLSA, un empleado exento debe realizar tareas administrativas o profesionales al menos el 50% del tiempo. Es difícil para los proveedores de cuidado infantil, especialmente aquellos que trabajan con los niños más pequeños, alcanzar ese porcentaje.

Un proveedor de cuidado infantil calificará como empleado exento bajo la excepción de "profesional instruido" a la FLSA si se cumplen tres requisitos:

- 1) El maestro debe recibir un salario no inferior a \$455 a la semana o a \$23,660 al año.
- 2) Los deberes principales del maestro deben ser la instrucción de lecciones o impartir conocimiento a los niños bajo su cuidado en lugar de actividades que satisfagan sus necesidades físicas o emocionales.
- 3) El trabajo realizado por el maestro debe requerir "conocimientos avanzados en el campo de la ciencia o el aprendizaje" que "habitualmente se adquieren mediante un curso prolongado de instrucción intelectual especializada".¹

Este último requisito indica que el puesto docente en cuestión debe requerir como mínimo un título de cuatro años de una universidad acreditada en educación infantil, educación primaria o un campo relacionado.

Si un programa emplea tanto a profesores y cuidadores que cumplen los requisitos mínimos de educación como a otros que no los cumplen, puede ser necesario establecer dos títulos/descripciones de puestos de trabajo distintos para preservar la condición de exentos de los profesores y cuidadores con mayor nivel educativo.

La "exención del maestro" y el cuidado infantil

Además de la "Exención para Profesionales Instruidos", las regulaciones de la FLSA también incluyen una "Exención para Maestros" específica. Esta excepción tiene requisitos educativos mucho menos estrictos que la excepción de "Profesional Instruido". De hecho, según una carta de opinión del Departamento de Trabajo

¹ Departamento de Trabajo, División de Horas y Salarios, Hoja Informativa #17D "Exención para Empleados Profesionales"

publicada en octubre del 2005 en [Compliance Assistance \(dol.gov\)](http://www.dol.gov), "no hay requisitos mínimos de educación o grado académico para profesionales de la enseñanza legítimos en establecimientos educativos". Además, a diferencia de la "Exención para Profesionales Instruidos", la "Exención para Maestros" no tiene requisito de salario mínimo.

Desafortunadamente, aunque parece que este lenguaje hace que la "exención para maestros" sea una excepción ideal de la FLSA para los proveedores de cuidado infantil, esta exención tiene un requisito adicional que la hace inaplicable para la mayoría de los proveedores de cuidado infantil. Según el lenguaje, para calificar para la exención, el proveedor debe estar empleado en un "establecimiento educativo". Las definiciones regulatorias significan que, a menos que un negocio de cuidado infantil esté certificado por el Departamento de Educación de su Estado como una guardería o jardín de infantes, la "exención para maestros" no se aplica a sus empleados.

Horas extras para empleados no exentos

Como hemos señalado, la FLSA define las "horas extras obligatorias" como el tiempo de trabajo que excede las 40 horas en una semana laboral previamente programada. Un empleado no exento que trabaja más de 40 horas en esa semana debe recibir una compensación de horas extras o un pago calculado a una vez y media su salario normal.

Para fines de la FLSA, los empleadores que autorizan descansos cortos o períodos de descanso deben contarlos como horas trabajadas. Los descansos cortos, generalmente de unos 20 minutos, son comunes y normalmente se pagan como tiempo de trabajo. Los períodos de comida de 30 minutos o más generalmente no se compensan, siempre y cuando el empleado esté completamente libre de sus deberes laborales durante todo ese tiempo. Si un empleado supervisa a niños que están durmiendo mientras comen almuerzo, por ejemplo, no se considera que está "libre".

De manera similar, la asistencia a capacitaciones, reuniones o desarrollo profesional debe contarse como tiempo de trabajo a menos que se cumplan todos los siguientes criterios:

- (a) se produce fuera de las horas de trabajo normalmente programadas;
- b) es totalmente voluntaria.
- (c) no está relacionado con el trabajo (a menos que el empleado asista a una escuela o universidad independiente por iniciativa propia fuera de las horas de trabajo); y
- d) no se realice ningún otro trabajo durante el período.

El tiempo dedicado a una capacitación requerida por el estado para fines de licencia es tiempo de trabajo por el que los empleados deben ser compensados.

Ejemplos de escenarios de horas extra

1. La madre de Andrew llegó 1 hora tarde para recogerlo y su cuidadora, la Sra. Alicia, ya ha llegado a sus 40 horas para la semana. Como se requería que la Sra. Alicia se quedara hasta que llegara el padre, se podía pagar una hora de horas extras en esta situación.
2. Lori, la administradora del programa, ha programado reuniones con los padres a las 5:30 el lunes, martes y miércoles de esta semana. El programa cierra a las 5:00 p.m., pero esta es la única vez que estos padres están disponibles. Esto irá más allá de 40 horas para ella. Si la Sra. Lori es una empleada exenta de salario, no se le pagará extra por este tiempo.
3. Todos los miembros del personal deben completar la capacitación obligatoria de RCP el sábado para el Centro de Cuidado Infantil de Uptown University. Todo el personal ha cumplido con su semana laboral de 40 horas, por lo que el tiempo adicional se cuenta como horas extras.

Evitar posibles problemas

Los expertos laborales y los legisladores han identificado varios problemas que ocurren relacionados con los empleados de cuidado infantil. El principal de ellos son los empleadores que no cuentan completa o con precisión las horas trabajadas. Por ejemplo, los empleados que están fuera del horario para una comida o descanso, pero aún así deben supervisar a los niños, hablar con los padres o hacer un recado relacionado con el trabajo. Si un empleado está realizando tareas laborales, debe registrar el tiempo de esa semana laboral.

Además, los empresarios son objeto de control por exigir a los empleados que se queden hasta tarde, lleguen pronto o asistan a una formación en su tiempo libre o por una tarifa fija en lugar de su salario por hora. Otros actos que podrían considerarse infracciones son la deducción indebida de la paga, el pago de una cantidad fija por horas extraordinarias o el pago de horas extraordinarias adecuadas después de 80 horas en dos semanas en lugar de las 40 establecidas en una semana.

Los empresarios de servicios de cuidado infantil deben incluir la situación del puesto en la descripción del mismo o en el manual del empleado, y el personal debe firmar una copia que se incluirá en el expediente del empleado.

Por último, todo empresario debe recordar que las normas de exención y las leyes laborales son complicadas y a menudo dependen de casos específicos relacionados con su negocio o los puestos de su personal. En muchos casos, hablar directamente

con un consultor de retribuciones calificado o con un abogado laboral puede ser útil para obtener claridad sobre cuestiones de clasificación, salarios o recursos humanos.

Recursos adicionales

Si tiene preguntas o necesita ayuda, tiene a su disposición asistencia.

[Página web de GaPDS](#)

[Página de inicio del sitio web de la Academia](#)

Para encontrar otras guías de estudio: Haga clic en [Recursos](#) en la página principal de la Academia

Para encontrar entrenamiento: Haga clic en [Entrenamientos](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en los cursos de entrenamiento: Haga clic en [Horarios e inscripción](#) en la página principal de la Academia

Para inscribirse en grupos de estudio: Complete el [formulario de inscripción](#).

Si tiene preguntas sobre el entrenamiento o los grupos de estudio: Envíe un correo electrónico a GAcoaching@civstrat.com

Para encontrar otros recursos de ECE: Visite [el sitio web de DECAL](#)

Para preguntas generales sobre la Academia: Envíe un correo electrónico a thriving@decal.ga.gov

Para más información:

[Normas y Regulaciones para Hogares de Cuidado Infantil Familiar](#)

[Normas y Regulaciones para Centros de Aprendizaje de Cuidado Infantil](#)

Advertencia: La información aquí contenida ha sido preparada por Civitas Strategies y no pretende constituir un asesoramiento legal, fiscal o financiero. El equipo de Civitas Strategies se ha esforzado razonablemente en la recopilación, preparación y suministro de esta información, pero no garantiza su exactitud, integridad, adecuación o actualización. La publicación y distribución de esta información no pretende crear, y su recepción no constituye una relación abogado-cliente o cualquier otra relación de asesoramiento. La reproducción de esta información está expresamente prohibida. Solo se permiten usos no comerciales de esta obra.