

**\*Nota:** El Departamento de Trabajo revisó las regulaciones contenidas en 29 C.F.R. parte 541 con una fecha efectiva de enero 1, 2020. La WHD continuará haciendo cumplir las regulaciones 2004 parte 541 hasta el 31 de diciembre de 2019, incluidos los \$455 semanales por nivel salarial base y \$100,000 de nivel de compensación anual para Empleados Altamente Retribuidos. La regla final está disponible en:  
<https://www.federalregister.gov/documents/2019/09/27/2019-20353/defining-and-delimiting-the-exemptions-for-executive-administrative-professional-outside-sales-and>.

**Departamento de Trabajo de EE.UU.**  
División de Horas y Salarios



## **Hoja de Datos # 17A: Exención para Ejecutivos, Administradores, Profesionales, Empleados de Informática y Ventas Exteriores Bajo la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA)**

Esta hoja de datos ofrece información general sobre la exención a salario mínimo y pago de sobretiempo de la Sección 13(a)(1) de la FLSA de acuerdo a Regulaciones, [29 CFR Parte 541](#).

La [FLSA](#) requiere que a la mayor parte de los empleados en Estados Unidos se les pague al menos el [salario mínimo federal](#) por todas las horas trabajadas y pago de [sobretiempo](#) a no menos de tiempo y medio de la tasa regular por todas las horas trabajadas por encima de 40 horas por semana laboral.

No obstante, la Sección 13(a)(1) de la FLSA provee una exención al salario mínimo y pago de sobretiempo a los empleados verificados en cargos como [ejecutivos, administradores, profesionales y vendedores al exterior](#). La Sección 13(a)(1) y 13(a)(17) también exentan a ciertos empleados de [informática](#). Para calificar para exención, los empleados generalmente deben cumplir con ciertos criterios respecto a sus responsabilidades laborales y ser pagados en base a un salario no menor a \$684\* por semana. Los empleadores pueden usar bonos no discrecionales y pagos de incentivos (incluidas comisiones) pagados anualmente o con mayor frecuencia, para satisfacer hasta el 10 por ciento del nivel base salarial. Los títulos de los cargos no determinan el estatus de exención. Para que aplique una exención, las responsabilidades específicas al puesto del empleado y su salario deben cumplir con todos los criterios de las regulaciones del Departamento.

Consultar otras hojas de datos de esta serie para obtener más información sobre las exenciones para [ejecutivos, administradores, profesionales, empleados informáticos y de ventas al exterior](#), y para información adicional sobre el requisito [en base a sueldo](#).

### **Exención Ejecutiva**

Para calificar para la exención de empleados ejecutivos, todos estos criterios se deben cumplir:

- El empleado debe ser pagado [en base a un sueldo](#) (como se define en las regulaciones) a una tasa no inferior a \$684\* por semana;
- La principal responsabilidad del empleado debe ser la dirección de la empresa, o la dirección de un departamento o división de la empresa comúnmente referidos como tal;

- El empleado debe por costumbre y regularmente dirigir el trabajo de dos o más empleados a tiempo completo o su equivalente; y
- El empleado debe tener la autoridad para contratar o despedir otros empleados, o se deben valorar sus sugerencias y recomendaciones respecto a contrataciones, despidos, adelantos, promociones o cualquier otro cambio de estatus de otros empleados.

### Exenciones Administrativas

Para calificar para la exención de empleados administrativos todos estos criterios se deben cumplir:

- El empleado debe ser pagado en base a un sueldo o tasa (como definen las regulaciones) a una tarifa no inferior a \$684\* por semana;
- La principal responsabilidad del empleado debe ser el desempeño de tareas de oficina o no manuales directamente relacionadas a la gerencia o a operaciones generales de la empresa o de los clientes del empleador; y
- La responsabilidad principal del empleado incluye el ejercer criterio y juicio independiente sobre asuntos de importancia.

### Exención Profesional

Para calificar para la exención de **profesional docto**, se deben cumplir todos estos criterios:

- Se debe pagar al empleado a base a un sueldo o tasa (como definen las regulaciones) a una tarifa no inferior a \$684\* por semana;
- La principal responsabilidad del empleado debe ser el desempeño de trabajo que exija conocimientos avanzados, que refiere a trabajo de índole predominantemente intelectual y que incluye asuntos que exigen un uso consistente de discernimiento y juicio;
- Los conocimientos avanzados deben referirse al campo científico o de sabiduría; y
- Los conocimientos avanzados se deben adquirir normalmente un curso prolongado de la instrucción intelectual especializada,

Para calificar a la exención de empleado **profesional creativo**, se deben cumplir todos estos criterios:

- Se debe pagar al empleado a base a un sueldo o tasa (como definen las regulaciones) a una tarifa no inferior a \$684\* por semana;
- La principal responsabilidad del empleado debe ser el desempeño de un trabajo que requiera invención, imaginación, originalidad o talento en un reconocido campo artístico o creativo.

### Exención para Empleados de Computadoras

Para calificar a la exención de empleado de computadoras se deben cumplir todos estos criterios:

- Se debe pagar al empleado o en a base a un sueldo o a una tasa (como definen los

reglamentos) a una tarifa no inferior a \$684\* por semana o, si se le paga por horas, a una tarifa no inferior a \$27.63 por hora;

- El empleado debe tener empleo como analista de sistemas informáticos, programador de computadoras, ingeniero de programas informáticos, u otro empleado con habilidades semejantes en el campo de las computadoras desempeñando las tareas abajo descritas:
- La principal tarea del empleado debe consistir de:
  - 1) Aplicación de técnicas de análisis de sistemas y procedimientos, incluidas consultas con usuarios, para determinar el “hardware”, “software” y especificaciones funcionales del sistema;
  - 2) Diseño, desarrollo, documentación, análisis, creación, prueba o modificación de sistemas o programas de informática, incluidos prototipos, basados en y relacionados a especificaciones del usuario o al diseño del sistema;
  - 3) Diseño, documentación, prueba, creación o modificación de programas informáticos relacionados a sistemas operativos; o
  - 4) Una combinación de las tareas anteriormente mencionadas cuyo desempeño exige el mismo nivel de destrezas.

### Exención para Empleados de Ventas al Exterior

Para calificar para la exención por ventas al exterior, se deben cumplir todos estos criterios:

- La principal responsabilidad del empleado deben ser ventas (como se define en la FLSA), u obtener órdenes o contratos para servicios o para instalaciones cuyo uso será pagado por el cliente o comprador; y
- El empleado debe estar habitual y regularmente ocupado fuera de la ubicación de la empresa o negocio del empleador.

### Empleados Altamente Retribuidos

Empleados altamente retribuidos realizando trabajo de oficina o no manual y pagados anualmente una compensación de \$107,432 o más (que debe incluir al menos \$684\* por semana en base a salario o tasa) están exentos a la FLSA si habitual y regularmente desempeñan al menos una de las responsabilidades de un empleado exento ejecutivo, administrativo o profesional identificado en los criterios normales para exención.

### Obreros

Las exenciones provistas por la Sección 13(a)(1) de FLSA aplican sólo a empleados profesionales que cumplen con los criterios que se establecen en la Parte 541 de las regulaciones. Las exenciones no aplican a trabajadores manuales o a otros obreros desempeñados en trabajos que involucran maniobras repetitivas con las manos, habilidad física y energía. Empleados bajo la FLSA, empleados no gerentes en producción, mantenimiento, construcción y ocupaciones semejantes como carpinteros, electricistas, mecánicos, plomeros, fundidores, artesanos, operadores, estibadores, trabajadores de la construcción y obreros por día tienen derecho a [salario mínimo](#) y prima por [sobretiempo](#) bajo la FLSA, y no están exentos según la Parte 541 de las regulaciones, independientemente de qué altamente sean pagados.

### Policías, Bomberos, Paramédicos y Otros Agentes de Respuesta Inicial

Las exenciones tampoco aplican a policías, detectives, adjuntos a sheriff, patrulleros de carretera estatales, investigadores, inspectores, oficiales de prisiones, agentes judiciales de permisos y vigilancia, guardabosques, bomberos, paramédicos, técnicos de emergencia médica, personal de ambulancia, trabajadores de rescate, trabajadores de materiales peligrosos y empleados semejantes, independientemente de rango o nivel salarial, que desempeñan trabajos tales como prevenir, controlar o apagar fuegos de cualquier tipo; rescatar víctimas de fuegos, crímenes o accidentes; prevenir o detectar crímenes; investigar o inspeccionar violaciones a la ley; monitorear; perseguir, inmovilizar y arrestar sospechosos; detener o supervisar criminales bajo sospecha o convictos, incluso aquéllos bajo custodia vigilada o en libertad condicional; entrevistar a testigos; interrogar y tomar huellas digitales a sospechosos; preparar informes de investigación; o cualquier otro trabajo parecido.

### **Otras Leyes y Acuerdos de Negociación Colectiva**

La FLSA provee normas mínimas que se pueden exceder, pero que no pueden ser saltadas o reducidas. Los empleadores tienen que cumplir, por ejemplo, con cualquier ley, reglamento u ordenanza Federal, Estatal o municipal que establezca un salario mínimo superior, o fije un máximo inferior por semana laboral a aquéllos que establece la FLSA. Asimismo, los empleadores pueden, por cuenta propia o bajo un acuerdo de negociación colectiva, proveer un salario superior, una semana laboral más corta, o tasas de pago por sobretiempo superiores a aquéllas que provee la FLSA. Aunque los acuerdos de negociación colectiva no pueden descartar o reducir las protecciones de la FLSA, nada en la FLSA o en la regulación Parte 541 exonere a empleadores de sus obligaciones contractuales bajo dichos acuerdos de negociación colectiva.

### **Dónde Se Puede Obtener Información Adicional**

**Para mayor información visite el sitio de la División de Horas y Salarios:**

**<http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame a la línea gratuita de ayuda, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. de su zona horaria al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).**

Cuando la ley estatal difiere de la FLSA federal, el empleador ha de cumplir con la norma que ofrece mayor protección a los empleados. Enlaces a su departamento de trabajo estatal se encuentran en [www.dol.gov/whd/contacts/stateof.htm](http://www.dol.gov/whd/contacts/stateof.htm).

Esta publicación tiene carácter de información general y no debe ser considerada como si fuera testimonio de posiciones oficiales contenidas en las regulaciones.

U.S. Department of Labor  
Frances Perkins Building  
200 Constitution Avenue, NW  
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE  
TTY: 1-866-487-9243  
[Contact Us](#)