

RELACIONES LABORALES

EE. UU

NUEVA NORMATIVA SOBRE EL CAMPO DE APLICACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

La legislación federal sobre horas extraordinarias forma parte de la ley Federal Labor Standards Act (FLSA), norma que regula las relaciones individuales de trabajo (no la parte colectiva o sindical). En la FLSA se establece que las horas extraordinarias en general deben pagarse con un recargo del 50 por ciento sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo. En Estados Unidos, son horas extraordinarias las que superen las 40 de la jornada semanal.

El Departamento de Trabajo emitió hace unos días una nueva normativa reglamentaria sobre el campo de aplicación del pago de horas extraordinarias. La normativa incrementa a 913 dólares semanales el umbral salarial a partir del cual el trabajador no tiene derecho a percibir el recargo de las horas extraordinarias. La normativa, que entrará en vigor el 1 de diciembre de 2016, prevé además que cada tres años se incremente el umbral salarial de forma automática para reflejar el crecimiento de los salarios.

El Departamento ha preferido priorizar la vía del aumento del umbral salarial en lugar de introducir cambios en las categorías de funciones que dan lugar a exenciones a la normativa para cumplir también el objetivo de impedir la estrategia, muy extendida entre las empresas, de clasificar como personal de gestión, y por lo tanto exento de percepción de horas extraordinarias, a trabajadores de tipo administrativo que, entre otras tareas, ejercen funciones muy limitadas de supervisión de otros trabajadores.

Ámbito de aplicación de la norma

La normativa de horas extraordinarias no es aplicable a algunos colectivos, en unos casos porque el colectivo está excluido de la aplicación de la FLSA, y en otros porque las funciones del colectivo dan lugar a una exención de su aplicación.

Hay dos tipos de exclusiones de la aplicación de la FLSA.

- La primera de ellas la constituyen los empleos excluidos específicamente del campo de aplicación de la propia norma, principalmente todos los trabajos agrícolas, los relacionados con la pesca y marina mercante y los parques de atracciones y cines.
- La segunda exclusión es la de los colectivos de trabajadores de actividades cubiertas por otras leyes federales específicas, siendo las más importantes los trabajadores de ferrocarriles y aerolíneas (ambos por la Railway Labor Act) y la mayor parte de los camineros (Motor Carriers Act).

Dentro de los empleados cubiertos por la FLSA, algunos trabajadores están exentos de la aplicación de la normativa sobre horas extraordinarias. Aunque la mayor parte de los trabajadores no están exentos, algunos tipos de empleos lo están. En general para estar exentos, y por lo tanto no cobrar las horas extraordinarias, los trabajadores deberán:

- Ganar más de 913 dólares a la semana (47.476 anuales);
- Ser asalariados (no cobrar en función de las horas trabajadas); y
- Efectuar funciones que, por su naturaleza, eximen a la empresa del pago de horas extras.

Hay tres tipos de categorías de funciones que dan lugar a la exención:

- **Ejecutivas.** El empleado ha de supervisar el trabajo de al menos dos trabajadores de la propia empresa, y ha de estar genuinamente implicado en la toma de decisiones sobre contratación, despidos, ascensos, etc...de dichos trabajadores.
- **Tareas profesionales** que exijan conocimientos de educación superior especializada e impliquen el ejercicio de criterio y juicio. En su mayor parte, incluye profesiones en las que es necesaria titulación superior, tales como abogacía, medicina, ingeniería, farmacia, arquitectura, profesorado o clerecía. También se incluyen las profesiones creativas tales como actores, músicos, compositores, escritores, etc.
- **Administración.** Es la categoría que da lugar a más dudas en la aplicación. Se trata de **tareas** de oficina o no manuales que, además, están directamente relacionadas con la gestión y operaciones de la empresa y uno de sus elementos fundamentales es el ejercicio de criterio y juicio sobre asuntos trascendentes.

Cambios que introduce la nueva norma

La nueva normativa incrementa eleva desde 455 a 913 dólares semanales el nivel salarial máximo por debajo del cual los trabajadores, aún los exentos debido a las tareas que desempeñan, pueden percibir las horas extraordinarias con recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo.

Además, la normativa prevé cada tres años la actualización de dicho nivel salarial para que la compensación con recargo de las horas extraordinarias siga incluyendo a los trabajadores con salarios en el 40 percentil salarial más bajo de los trabajadores a jornada completa de la región de Estados Unidos con los salarios más bajos según las estadísticas oficiales.

El nivel salarial a partir del cual no se tiene derecho a recibir compensación con recargo de las horas extraordinarias sube desde los 100.000 dólares actuales a 134.004. La normativa también prevé una revisión de dicho salario para que no cobren las horas extraordinarias con recargo los trabajadores en el 10 percentil de salarios más altos de los trabajadores a jornada completa de todo Estados Unidos.

La anterior normativa no incluía las bonificaciones ni las comisiones en el cómputo salarial a efectos de niveles salariales mínimos o máximos, pero la nueva prevé incluirlas hasta que representen un máximo del 10% del salario.

Como se mencionaba anteriormente, la nueva normativa no modifica las categorías de funciones de los trabajadores que dan lugar a exenciones de la aplicación del recargo del 50% de las horas extraordinarias.

El siguiente cuadro refleja los cambios:

	Normativa en vigor	Normativa que entrará en vigor en DIC 16
Nivel salarial máximo para tener cobertura de horas extraordinarias	455 dólares semanales	913 dólares semanales Compensación en el 40 percentil más bajo de los trabajadores a jornada completa de la región con salarios más bajos
Nivel salarial para no tener cobertura de horas extraordinarias	100,000 dólares anuales	134,04 dólares anuales Compensación en el 10 percentil más alto de los trabajadores a jornada completa a nivel nacional
Ajuste automático	No	Cada tres años para ambos niveles salariales.
Bonificaciones	No se tienen en cuenta	El 10% del salario puede provenir de bonificaciones o comisiones
Tareas que dan lugar a la exención de cobertura	Las descritas en el informe	Sin cambios.

El impacto de la nueva norma

Según las estimaciones del Departamento de Trabajo, el primer año la norma daría derecho al percibo de horas extras a 4,2 millones de trabajadores actualmente exentos. Ello tanto por la elevación de los umbrales salariales como por la relajación de los requisitos relativos a las funciones desempeñadas.

Igualmente, se estima que 5,7 millones de trabajadores “de cuello blanco” y 3,2 millones de trabajadores “de cuello azul” estarán mejor protegidos por primarse los requisitos salariales frente a los relativos a las funciones desempeñadas. Esto incluye a 732.000 trabajadores que el Departamento de Trabajo considera que actualmente están incorrectamente clasificados como exentos.

Efectos sobre los trabajadores según varios factores

La normativa beneficiará a más mujeres que varones, pues de las personas que pasarán a cobrar las horas extraordinarias con recargo debido a la normativa, más de 2,3 millones son mujeres y menos de 1,9 millones son varones. Además, un 26%

de mujeres que actualmente no cobran las horas extras con recargo debido a la normativa actual, pasarán a cobrarlas, porcentaje que asciende sólo al 14% entre los varones.

En cuanto a niveles educativos, la nueva normativa ofrecerá cobertura a más de 2,2 millones de trabajadores con educación superior y a menos de dos millones con titulación inferior a la universitaria. Sin embargo, porcentualmente la medida ofrecerá la cobertura de horas extraordinarias a un porcentaje mayor de trabajadores que ahora mismo no cobran la horas extras cuanto menor es su nivel educativo. Así, entre los trabajadores que no llegaron a finalizar el bachillerato y que no están cubiertos actualmente, un 46% pasará a cobrar las horas extras con recargo, pero el porcentaje se va reduciendo a medida que mejora el nivel educativo hasta ascender a sólo el 11% en la educación postgrado.

En el desglose de los datos por grupos de edad, la nueva normativa favorece a más trabajadores mayores de 35 años, más de dos millones y medio, que jóvenes (solamente 1,6 millones). Sin embargo, porcentualmente la nueva norma favorece a los más jóvenes: casi la mitad de los trabajadores en la banda salarial de entre 455 y 913 dólares tiene menos de 25 años, porcentaje que se reduce al 15% entre los mayores de 35.

Finalmente, la nueva normativa favorecerá a un porcentaje mayor de personas trabajadoras de raza negra y de origen hispano (un 28% en ambos casos), pero numéricamente afectará a más trabajadores de raza blanca, casi tres millones, que del resto de razas y etnias.

Efectos sobre diferentes sectores

Aunque las asociaciones de cada sector están analizando los efectos de la nueva normativa y pasarán meses antes de que haya datos concretos, las primeras estimaciones consideran que los sectores más afectados serán el de las entidades sin ánimo de lucro, la educación universitaria y la sanidad.

Las entidades no lucrativas dependen de subvenciones para financiarse, y el cambio normativo les obligará a incrementar los salarios de gran parte de sus empleados sin que las entidades puedan incumplir los contratos firmados a cambio de las subvenciones, lo que puede generar reducciones del número de horas trabajadas normalmente.

En la educación universitaria el *American Council on Education* estima que para asumir los nuevos costos laborales, las universidades deberán recurrir a medidas drásticas mediante la combinación de incrementos de matrículas, reducción de servicios e incluso despidos.

En la sanidad, aunque no se han cuantificado los efectos, se estima que la normativa afectará principalmente a los técnicos sanitarios, ayudantes de terapeutas físicos y a los técnicos de farmacia.

El objetivo final de la norma

Con esta norma, la Administración Obama persigue una elevación de los salarios percibidos por un grupo significativo de trabajadores, transfiriendo rentas del empleador al empleado. El Departamento de Trabajo estima que esa transferencia de rentas será de 1.200 millones de dólares anuales en los próximos 10 años.

De un modo más general, la norma encaja dentro del objetivo político de la Administración Obama de fortalecer las clases medias. De acuerdo con el discurso reiterado de estos últimos años, los trabajadores no están participando de la riqueza generada por las empresas en su justa medida. Cada vez hay un mayor distanciamiento entre el denominado “dos por ciento”, las clases más adineradas, y las clases medias, que son aquellas que en definitiva producen los bienes y servicios que hacen crecer al país.

Este discurso es paralelo al que mantienen los sindicatos en los últimos años. Cabe recordar que el lema de la última Convención celebrada por la AFL-CIO fue “Shared prosperity”, abundando en la idea de que los trabajadores deben compartir la riqueza que está generando el país.

El cuadro anexo muestra la relación entre el número de trabajadores que actualmente están cubiertos por la normativa, desglosados en varias categorías, y el número y porcentaje que accederá la cobertura al entrar en vigor la normativa.

	Currently overtime exempt*	Gain new overtime protections or get a raise to the new threshold	Share of currently overtime exempt workers who gain new overtime protections or get a raise to the new threshold
TOTAL	22,514,000	4,228,000	19%
GENDER			
Female	9,089,000	2,352,000	26%
Male	13,425,000	1,876,000	14%
EDUCATION			
Less than a college degree	6,487,000	1,976,000	30%
Less than high school	148,000	69,000	47%
High school degree	2,148,000	696,000	32%
Some college or an associate degree	4,191,000	1,211,000	29%
Bachelor's degree or more	16,027,000	2,252,000	14%
Bachelor's degree	10,481,000	1,659,000	16%
Advanced degree	5,546,000	593,000	11%
AGE			
Under 35	5,653,000	1,640,000	29%
Under 25	626,000	314,000	50%
25-34	5,027,000	1,326,000	26%
35 and over	16,862,000	2,589,000	15%
35-54	12,014,000	1,846,000	15%
55 and over	4,848,000	743,000	15%
RACE & HISPANIC ORIGIN			
Hispanic, any race	1,683,000	474,000	28%
Black, non-Hispanic	1,472,000	410,000	28%
White, non-Hispanic	16,891,000	2,983,000	18%
Asian, non-Hispanic	2,084,000	279,000	13%
Other**	384,000	81,000	21%
FAMILY AND CHILDREN			
Not a parent of a minor child	13,584,000	2,776,000	20%
Parent of one or more minor children	8,931,000	1,451,000	16%
Children with at least one affected parent		2,492,000	