



# Datos Rápidos: Actualizando el umbral de horas extras

junio del 2015

En los últimos años, estadounidenses trabajadores de la clase media han visto un estancamiento en sus salarios, mientras que por lo general, los beneficios de la recuperación económica se han ido para los pocos ricos. Este debilitamiento de la clase media es asociado con la debilitación de los estándares laborales que protegen a los trabajadores, incluyendo a los estándares de horas extras. En el 30 Junio 2015, el Departamento de Trabajo de EE.UU. propuso reglas que aumentaría el umbral salarial de horas extras en el año 2016, a \$50.440 dólares al año. La administración de Obama está actualizando el umbral de pago para las protecciones de horas extras para ponerlo al día con las realidades del año 2015, un paso clave cual ayudaría a asegurar que tengamos una economía que funcione para todos.

---

## Datos Claves

- El umbral salarial de horas extras es un recurso fundamental para asegurar que empleados de salarios modestos sean pagados lo que se merecen. Los trabajadores asalariados que ganan por debajo del umbral deben ser pagados tiempo y medio por cada hora trabajada por encima de las 40 horas semanales; la mayoría de los trabajadores a quienes se les paga por hora, ya disfrutan de estas protecciones. Un umbral más alto permitirá que más personas sean compensadas justamente por todas las horas que trabajan—sobre todo, las personas que trabajan horas largas por poco pago.<sup>1</sup>
- En el año 1975, más de 60 por ciento de los trabajadores asalariados fueron garantizados el pago por sus horas extras, pero hoy, solo alrededor del 8 por ciento tienen esa garantía.<sup>2</sup> El umbral salarial de horas extras actual de \$23.550 al año está por debajo de la línea de pobreza federal para una familia de cuatro.<sup>3</sup> Si se hubiera mantenido al ritmo de su nivel en 1975, el umbral de horas extras ajustado a la inflación hoy en día sería más de \$52.000, aproximadamente igual al ingreso promedio familiar en los EE.UU.<sup>4</sup>
- Aumentar el umbral salarial de horas extras a \$50.440 le daría a los trabajadores y a las familias de la clase media un gran impulso económico. De acuerdo a la estimación del

Departamento de Trabajo, el aumento afectaría a casi 5 millones de trabajadores.<sup>5</sup> Los trabajadores a los que beneficiaría incluyen las mujeres, Afroamericanos, Latinos, los trabajadores menores de 35 años y los trabajadores con niveles de educación más bajos.<sup>6</sup>

- Los directores ejecutivos están beneficiándose de un aumento en la productividad de los trabajadores, pero los trabajadores no. Antes del 1980, la productividad de los trabajadores ha aumentado constantemente, pero los salarios ajustados a la inflación para la mayoría de los trabajadores casi no,<sup>7</sup> aun mientras que el salario de los directores ejecutivos se ha disparado a nuevas alturas.<sup>8</sup> Subir el umbral salarial de horas extras puede ayudar a asegurar que los trabajadores de la clase media estén siendo compensados justamente y que sus empleadores honren su trabajo.
- La oposición contra elevar el umbral salarial de horas extras está basada en la misma teoría del goteo, “trickle-down theory” que los conservadores y las corporaciones han usado para oponerse a subir el salario mínimo. Mientras que los lobistas empresariales argumentan que subir los salarios y las protecciones costaría trabajos y reduciría las inversiones, los beneficios corporativos están subiendo.<sup>9</sup> De hecho, las corporaciones están gastando 91 por ciento de sus ganancias comprando valores y dividendos<sup>10</sup>—cual sube el pago de los CEOs—en vez de invertir en empleados o productos. En lugar de garantizar que todos se beneficien de una economía fuerte, demasiada de la riqueza continúa a fluir hacia arriba, aumentando la desigualdad y haciendo que las familias estadounidenses estén menos seguras económicamente.
- Los estadounidenses apoyan subir el umbral salarial de horas extras firmemente. De acuerdo con la agencia de encuestas, Public Policy Polling, 79 por ciento de estadounidenses apoyan subir el umbral a más arriba de \$23.000 al año, mientras que 65 por ciento apoyan subirlo a \$75.000. Más allá, 64 por ciento de estadounidenses son más probables de apoyar a un candidato que apoya aumentar el umbral salarial de horas extras sustancialmente.<sup>11</sup>
- Doce economistas laborales destacados afiliados con instituciones que son líderes en las académicas y políticas han llamado al Secretario de Trabajo de los EE.UU. a subir el umbral laboral a un nivel que asegura que los trabajadores elegibles reciban compensación justa por las horas extras que trabajan.<sup>12</sup>

---

## Marcas de referencia

- 1 Brendan V. Duke, "America's Incredible Shrinking Overtime Rights Need an Update" (Washington: Center for American Progress, 2014), disponible en <https://www.americanprogress.org/issues/labor/report/2014/06/25/92646/americas-incredible-shrinking-overtime-rights-need-an-update/>.
- 2 Basado en el análisis del Economic Policy Institute. Para ver análisis anteriores, vea el de Heidi Shierholz, "It's time to update overtime pay rules" (Washington: Economic Policy Institute, 2014), disponible en <http://www.epi.org/publication/ib381-update-overtime-pay-rules/>.
- 3 Economic Policy Institute, "Why It's Time to Update Overtime Pay Rules" (2014), disponible en <http://www.epi.org/publication/time-update-overtime-pay-rules-answers-frequently/>.
- 4 Ibid.
- 5 La Casa Blanca, *State-by-State Breakdowns of Workers Affected by Department of Labor's Proposed Overtime Regulation* (Executive Office of the President, 2015), disponible en [https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/ot\\_state\\_by\\_state\\_fact\\_sheet.pdf](https://www.whitehouse.gov/sites/default/files/docs/ot_state_by_state_fact_sheet.pdf).
- 6 Heidi Shierholz, "Increasing the Overtime Salary Threshold Is Family-Friendly Policy" (Washington: Economic Policy Institute, 2014), disponible en <http://www.epi.org/publication/increasing-overtime-salary-threshold-family/>.
- 7 Lawrence Mishel, "The wedges between productivity and median compensation growth" (Washington: Economic Policy Institute, 2012), disponible en <http://www.epi.org/publication/ib330-productivity-vs-compensation/>.
- 8 Alyssa Davis and Lawrence Mishel, "CEO Pay Continues to Rise as Typical Workers Are Paid Less" (Washington: Economic Policy Institute, 2014), disponible en <http://www.epi.org/publication/ceo-pay-continues-to-rise/>.
- 9 Floyd Norris, "Corporate Profits Grow and Wages Slide," *The New York Times*, April 4, 2014, disponible en <http://www.nytimes.com/2014/04/05/business/economy/corporate-profits-grow-ever-larger-as-slice-of-economy-as-wages-slide.html>.
- 10 *Harvard Business Review*, "Profits Without Prosperity" September 2014, disponible en <https://hbr.org/2014/09/profits-without-prosperity/ar/1>.
- 11 Public Policy Polling, "Overtime Pay" (2015), disponible en <http://www.americansunitedforchange.org/page/-/PPP-Overtime%20Pay-%205-12-2015.pdf>.
- 12 Economic Policy Institute, "Prominent Economists Call on Department of Labor to Set Overtime Pay Threshold No Lower than \$50,000 a Year," Comunicado de prensa, 28 de Enero del 2015, disponible en <http://www.epi.org/press/prominent-economists-call-on-department-of-labor-to-set-overtime-pay-threshold-no-lower-than-50000-a-year/>.