Los empleadores de algunos de los trabajadores peor pagados de Estados Unidos les están robando miles de millones de dólares de sus cheques de pago, y las agencias federales y estatales solo han podido recuperar una fracción de esos salarios perdidos. Según el Economic Policy Institute (EPI), las agencias gubernamentales, así como los abogados privados, recuperaron casi 2,000 millones de dólares en salarios que deberían haber sido pagados a los trabajadores en 2015 y 2016. En los últimos años, defensores laborales han tratado de prestar más atención al tema del “robo de salarios”, el cual puede tomar muchas formas: exigir a los trabajadores quedarse después de que su turno termina oficialmente, no pagar horas extras o tomar deducciones que reducen la cantidad total pagada por hora hasta por debajo del salario mínimo. Es un gran problema en industrias de bajos salarios como la construcción residencial y el almacenamiento, pero los infractores más visibles son las cadenas minoristas y de restaurantes, que tienen una alta rotación y suelen emplear indocumentados que son más vulnerables a la intimidación de un empleador si se quejan. En los últimos años, varias ciudades progresistas han aprobado ordenanzas que permiten a las autoridades locales vigilar el robo de salarios, y el Departamento de Trabajo durante el gobierno de Obama contrató a más investigadores para perseguir a los empleadores problemáticos. Lee: ¿Más empleos con la reforma fiscal en EU?, los CEO lo dudan. Aun así, la compilación del EPI de acuerdos estatales por robo de salarios muestra que algunos estados son mucho más agresivos que otros. California recuperó casi 117 millones de dólares para los trabajadores entre 2015 y 2016, más de un tercio de la cantidad total recuperada por los 39 estados de los cuales el EPI recibió cifras. Fue seguido por Nueva York, que recuperó 84.6 millones de dólares. Cuando se ajusta la cifra por el tamaño de la fuerza laboral, Connecticut queda al frente, al recuperar 9.66 dólares per cápita en esos dos años. Esto comparado con Indiana, que obtuvo el último lugar en la clasificación, que solo recuperó 19 centavos de dólar por trabajador en promedio. Aunque es posible que la gravedad del robo de salarios varíe entre los estados, los investigadores del EPI descubrieron que la cantidad recuperada tiene más que ver con los recursos dedicados a la aplicación de la ley y las herramientas legales disponibles en cada estado. California, por ejemplo, exige que los empleadores presenten a cada trabajador un aviso de sus derechos, incluida la tasa de pago y a quién pueden llamar si esto no se refleja en sus cheques de pago. El estado también alberga una gran cantidad de organizaciones sin fines de lucro alineadas con sindicatos con la capacidad de educar a los trabajadores sobre la ley y cómo presentar quejas. En los estados que no tienen protecciones fuertes, los trabajadores pueden ser muy reacios a reportar el robo de salarios, especialmente si el pago es pequeño y la posibilidad de represalias —como ser degradado o perder el trabajo— es alta. Un estudio previo del EPI, basado en datos de encuestas del gobierno, encontró que los trabajadores en los 10 estados más poblados probablemente pierden alrededor de 8,000 millones de dólares al año en salarios mal pagados. Aun así, los fiscales generales estatales fueron responsables de solo 317 millones de dólares de los casi 2,000 millones de dólares recuperados para los trabajadores en 2015 y 2016. El resto del dinero provino de los 513 millones de dólares del Departamento de Trabajo federal en acuerdos salariales y por hora, y 1,200 millones de dólares en pagos provinieron de demandas, muchas de ellas demandas colectivas. Los pagos a través de litigios, en particular, aumentaron drásticamente en los últimos dos años. Solamente el valor de los 10 mayores acuerdos de salarios y horas, compilados por la firma de abogados Seyfarth Shaw, se triplicó entre 2014 y 2016, a 695 millones de dólares. Parte de ese total fue impulsado por unos pocos acuerdos muy grandes en juicios de larga duración, incluyendo 466 millones de dólares pagados en dos casos contra FedEx por clasificar erróneamente a los conductores como

contratistas independientes y, por lo tanto, no pagar las horas extra requeridas. En un comunicado, FedEx dice que resolvió el caso “para permanecer enfocado en satisfacer las necesidades de nuestros clientes”. Pero según Seyfarth, la cifra total tan alta también se debió al hecho de que, aunque los casos recientes de la Corte Suprema han dificultado la presentación de una demanda colectiva en casos de discriminación laboral, los tribunales de apelación de circuito —especialmente los de Nueva York y de la Costa Oeste— continúan recibiendo las demandas de salarios y horas de múltiples demandantes que son más lucrativas para los abogados. “El proceso de demandas por salarios y horas es una inversión de costo relativamente bajo, sin barreras de entrada significativas, y con la perspectiva de rendimientos inmediatos en comparación con otros tipos de litigios colectivos en el lugar de trabajo”, dice el informe de Seyfarth. Sin embargo, eso podría cambiar pronto. En octubre, la Corte Suprema juzgó el caso de la National Labor Relations Board contra Murphy Oil USA, que podría defender el derecho de los empleadores de prohibirles a sus trabajadores entablar demandas colectivas, forzándolos en cambio a un arbitraje individual. Celine McNicholas, coautora del informe de EPI, dice que eso dificultaría aún más a los trabajadores abordar el pago insuficiente de los salarios en un momento en que la aplicación de la ley por parte del gobierno no está a la altura de la tarea. “Existe un robo salarial desenfrenado, y vemos que las barras de abogados privados responden a ello”, dice McNicholas. “Si quitas el mecanismo de demanda colectiva, esa aplicación privada también será arrebatada a los trabajadores”.]]>

Leer más: [Expansión - Economía](#)