

Una Guía para
Trabajadores en Texas

CONOZCA SUS DERECHOS A



UN PAGO JUSTO

¿CÓMO PUEDO USAR ESTE FOLLETO?

Este folleto le informará acerca de algunos de sus derechos como trabajador en Texas. La información contenida en este folleto no constituye asesoramiento legal. Si usted desea asesoramiento legal sobre su situación específica o desea ayuda con un problema en el trabajo, llame a uno de los números de teléfono a continuación.

¿QUIÉN PREPARÓ ESTE FOLLETO?

Este folleto fue preparado por Texas RioGrande Legal Aid. Nos dedicamos a brindar representación legal e información gratuita a trabajadores de bajos ingresos.

Este folleto ha sido posible gracias al generoso apoyo de la Asociación de Abogados del Estado de Texas, Sección de la Ley Laboral y la Ley de Empleo (State Bar of Texas Labor & Employment Law Section). La obra de arte en este folleto es de Jesús "Cimi" Alvarado.

Para asesoría legal en Texas:

Texas RioGrande Legal Aid:

1-888-988-9996 (*abogados gratuitos*)

Equal Justice Center:

1-800-853-4028 (*abogados gratuitos*)

Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (la “TWC”)

Departamento de Ley Laboral (Inglés: “Texas Workforce Commission Labor Law Unit”): 1-800-832-9243:
(reclamaciones de salarios dentro de las últimas 180 días)

Texas State Bar Lawyer Referral Service:

1-877-983-9227 (*referencias a abogados privados*)

A través de los Estados Unidos:

Departamento de Trabajo de EEUU, Sección de Horas y Sueldos (Inglés: “U.S. Department of Labor, Wage & Hour Division”): 1-866-487-9243 (*reclamaciones salariales*)

OSHA: Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

(Inglés: “Occupational Safety and Health Administration”):
1-800-321-6742 (*quejas sobre la seguridad en el trabajo*)

EEOC: La Comisión Para La Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Inglés: “Equal Employment Opportunity Commission”): 1-800-669-4000 (*quejas de discriminación en el empleo*)

¿CUÁLES SON MIS DERECHOS BÁSICOS?



Como empleado usted tiene el derecho a:

- Que le paguen por el trabajo realizado. Su empleador no puede negarle su sueldo aunque usted no tenga permiso de trabajo o un número de seguro social.
- Que le paguen el sueldo prometido.
- Pago de un salario mínimo de \$7.25 por hora.
- Pago, para la mayoría de empleados, de tiempo extra (*overtime*), de 1½ veces su salario normal por cada hora que trabaje que exceda las 40 horas en una semana.
- Recibir el pago de su sueldo el día prometido.
- No ser discriminado por su raza, sexo, edad, origen nacional/grupo étnico, discapacidad, o religión.
- Trabajar en condiciones seguras.

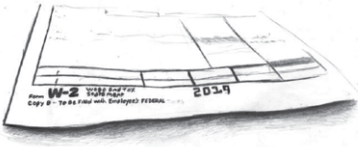
- Presentar una demanda por compensación para trabajadores (*workers' compensation*) si usted se lastima en el trabajo y de no ser discriminado por presentar tal demanda; si su empleador no cuenta con un seguro de compensación para trabajadores, puede ser que tenga otras opciones bajo la ley.
- Organizarse en un sindicato para mejorar su salario o las condiciones del trabajo.*
- Hablar con sus compañeros acerca de las condiciones de trabajo.*
- Quejarse con su empleador en grupos de 2 o más acerca de las condiciones de trabajo o el pago.*

*Estos últimos derechos probablemente no aplican si usted está trabajando en la agricultura.

¡Todos tienen el derecho de que les paguen por el trabajo realizado! ¡No importa si tiene o no tiene permiso de trabajo!

¿SOY UN EMPLEADO?

- Usted probablemente es un “empleado” aunque la persona que lo emplea lo llame “contratista independiente” (o lo trate así por propósitos de impuestos) y aunque usted firme algo acordando que es contratista independiente. Es importante que su empleador lo trate como un empleado porque usted tiene muchos más derechos siendo clasificado como un empleado.
- Si usted es un contratista independiente, **NO** tiene el derecho de recibir automáticamente el salario mínimo, pago de tiempo extra, compensación para trabajadores (*workers' compensation*), compensación por desempleo, y la mayor parte de las protecciones en el sitio de trabajo. Además, los contratistas independientes pagan más impuestos.
- Su empleador lo está tratando como un contratista independiente si recibe un formulario 1099 en vez del W-2, o si le paga en efectivo y el empleador no descuenta impuestos de su pago.





• **Ejemplo:** José trabaja en la construcción y regularmente consigue trabajo con el Sr. Pérez. El Sr. Pérez le provee los materiales y herramientas y le dice cuándo presentarse al trabajo y cuándo dejar de trabajar. El Sr. Pérez decide cuánto pagarle a José, le paga a José en efectivo y no le rebaja impuestos. José **sí** es el empleado del Sr. Pérez.

- Un verdadero contratista independiente es alguien como un plomero con licencia que es dueño de su propio negocio, herramientas, y clientes, y que hace sus propios anuncios.

¡Su patrón no puede impedirle sus derechos llamándole contratista independiente!

SALARIO MÍNIMO

En Texas, el salario mínimo es de \$7.25 la hora (desde el 24 de julio, 2007). Aún y si usted acuerda trabajar por menos, usted tiene el derecho de ser pagado por lo menos \$7.25 por hora.

Empleados que reciben propinas:

- Si usted recibe propinas (*tips*) en su empleo, su empleador le puede pagar \$2.13 la hora. Sin embargo, sus propinas juntas con su sueldo tienen que igualar al salario mínimo (\$7.25 la hora). Caso contrario su empleador tiene que ajustarle la diferencia.
- Su empleador no le puede quitar sus propinas, aunque haya firmado un contrato que indique lo contrario. Por lo general, supervisores y empleados que no reciben propinas (como cocineros) no deberían recibir propinas tampoco, aunque hay un "tip pool." Si estos empleados reciben propinas, entonces su empleador no puede contar las propinas que usted recibe para su pago de salario mínimo y tiempo extra.
- Su empleador tiene que mantener un registro de las propinas que usted recibe.

TIEMPO EXTRA ("OVERTIME")

Usted tiene derecho de que le paguen 1.5 veces su salario normal por cada hora que trabaja que exceda las 40 horas semanales.



Por ejemplo, si usted trabaja 50 horas en una semana, y normalmente recibe \$10 dólares la hora, debe calcular su pago así:

40 horas x \$10/hora	= \$400
10 horas de tiempo extra x \$15/hora (tiempo extra por hora = \$10 x 1.5, o \$15)	= \$150
TOTAL	= \$550

¡Algunos trabajadores NO reciben tiempo extra!

La mayoría de empleados agrícolas y algunas otras clases de trabajadores no tienen derecho a recibir pago de tiempo extra.

TIEMPO DE VIAJE Y ESPERA

Usted debe recibir pago por todas las horas que pasa haciendo algo en beneficio de su empleador.

Si su empleador le hace pasar tiempo esperando en un lugar de trabajo o usted tiene que viajar a otro lugar después de que usted llega al trabajo, su empleador le debe pagar por el tiempo que usted pasa esperando o viajando.

Generalmente, su empleador no tiene que pagarle por:

- Tiempo dedicado a viajar entre su casa y su trabajo (desplazamiento).
- Tiempo dedicado a su hora de almuerzo, si el descanso es de al menos 30 minutos y si no tiene que trabajar en absoluto durante ese tiempo.

En general, le debe pagar por cualquier tipo de descanso que sea de 20 minutos o menos.

DEDUCCIONES

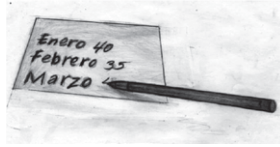
Su empleador no debe quitarle parte de su salario (hacer deducciones) a menos que:



- una corte le haya ordenado a su empleador hacer deducciones (para la manutención de los hijos, por ejemplo);
- su empleador tiene el derecho por ley (para impuestos, por ejemplo); o
- usted dió permiso por escrito para hacer deducciones que sean para un propósito permitido por la ley.

TOME PASOS PARA ASEGURAR QUE RECIBA SU PAGO CORRECTO

Mantenga sus propias notas de las horas y fechas que ha trabajado. Aunque es el deber del empleador de mantener registros, algunos empleadores no mantienen registros o mantienen registros falsos.



Guarde TODOS sus talones de cheque. Si su empleador le paga en efectivo, anote la fecha y la cantidad de los pagos.

Siempre anote:

- Los nombres, números de teléfono, y direcciones de su(s) supervisor(es) y cualquier compañía para quien trabaja.
- Los nombres y números de teléfono de sus compañeros de trabajo.
- La dirección del lugar donde se llevó a cabo el trabajo.
- Las placas de los vehículos de su empleador y su supervisor.

Si no le han pagado correctamente, puede ser intitulado a ser pagado dos veces el salario que se le debe.

¿QUÉ DEBO HACER SI MI EMPLEADOR NO ME PAGA?



Si no cree que su empleador tomará represalias, intente platicar con su empleador sobre porque no le ha pagado. Si es posible, lleve un compañero de trabajo con usted.

Hable al Departamento de Trabajo, Sección de Horas y Sueldos (Department of Labor, Wage and Hour Division), al 1-866-487-9243. Todos los servicios son gratuitos y confidenciales para todos los trabajadores, sea cual sea su estatus migratorio.

Para sueldos debidos dentro de los últimos 180 días, presentar una queja con la Comisión de la Fuerza Laboral de Texas (Texas Workforce Commission) (1-800-832-9243).

Presentar una demanda con el Juez de la Paz si la cantidad en disputa es menos de \$10,000.

Contacte a un abogado. Vea la página 2 para servicios.

Tiene derecho a exigir sus derechos. En general, es ilegal que su empleador discrimine o tome represalias contra usted por haber exigido sus derechos.

DOCUMENTACIÓN DE HORAS TRABAJADAS

Apunte y guarde permanentemente un registro de sus fechas y horas trabajadas en las siguientes páginas.

¿Por qué necesito apuntar toda esta información?

¡Ésta es la mejor manera de recordar y comprobar cuántas horas ha trabajado usted!

Es muy importante tener toda esta información básica disponible para protegerse en caso de que su empleador no le pague o abuse sus derechos laborales.




***¡No regale su trabajo!
¡Proteja sus derechos!
¡Anote todo!***


PERMISO PERSONAL NO PAGADO


La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA o Family and Medical Leave Act en inglés) puede darle el derecho de tomar una ausencia sin pago en ciertas situaciones, sin arriesgarse a ser despedido, degradado o perder beneficios de trabajo.

Si usted trabaja para un empleador privado más grande (50 o más empleados dentro de 75 millas de su lugar de trabajo), el gobierno, o una escuela, y ha trabajado allí por 12 meses, usted puede tener el derecho de tomar hasta 12 semanas de ausencia sin pago:

 Para atenderse a usted mismo o cuidar a un miembro de su familia si usted o el miembro de su familia tiene una condición médica que es grave;

 Para el nacimiento o la adopción de un niño;

 Cuando un miembro de la familia en el ejército ha sido, o pronto será, desplegado a un país extranjero; o

 Hasta 26 semanas de ausencia para cuidar a un miembro de la familia que está o estuvo en el ejército (dentro de 5 años) y que tiene una lesión o enfermedad grave.

Debe dar aviso a su empleador antes de tomar el permiso. Por lo general, debe hacerlo al menos 30 días antes de tomarlo. Si usted tuvo que tomar días de ausencia en una emergencia, entonces usted debe decirle al empleador lo más pronto posible, preferiblemente el mismo día.

DISCRIMINACIÓN Y ACOSO SEXUAL

- Generalmente es ilegal tratar a alguien de manera diferente en las condiciones de su trabajo debido a su sexo, raza, origen nacional, origen étnico, edad, religión, discapacidad mental o física, o embarazo. La discriminación basada en la orientación sexual o género también puede considerarse como discriminación sexual.
- El acoso sexual en el trabajo es también un tipo de discriminación. Incluye conductas o acciones no deseadas, avances sexuales, peticiones de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual.
- No toda discriminación es ilegal. Por ejemplo, no es ilegal si su empleador tiene preferidos, contrata o promueve a los miembros de su familia o amigos, o es grosero o grita, siempre y cuando el comportamiento no es debido a una de las categorías enumeradas anteriormente.

La ley le da un tiempo muy corto para hacer una queja en la agencia gubernamental correcta sobre la discriminación. En algunos casos, sólo tiene 180 días desde el incidente para hacer una queja.



TRATA DE PERSONAS Y REPRESALIAS

Es ilegal usar amenazas para mantener a alguien trabajando. Usted debe de ser libre de dejar su trabajo en el momento que quiera.

- Si le han dicho que algo malo le sucederá a usted o a otra persona si no sigue trabajando, o que tiene que seguir trabajando para pagar una deuda, o que inmigración será llamada si deja el trabajo, usted podría ser una víctima de la trata de personas.
- También es ilegal que alguien, incluyendo un patrón, obligue a un trabajador a tener contacto sexual, que la golpee, o le amenace físicamente.
- Es ilegal que el empleador amenace con llamar a la migra o a la policía en respuesta a quejas sobre un trato injusto o condiciones en el trabajo.
- Aun si no tiene documentos, usted tiene el derecho de vivir libre de abuso en el trabajo y de demandar ante las cortes. Muchos de estos abusos se pueden considerar como crímenes. En algunos casos, las víctimas que cooperan con las autoridades pueden solicitar visas y autorización para trabajar en los Estados Unidos. Las víctimas pueden también presentar demandas civiles en contra de sus patrones para tratar de recuperar dinero.



ANOTE AQUÍ:

Los nombres y apellidos de su empleador/compañía

El número de teléfono de su empleador/compañía

La dirección de su empleador/compañía

La dirección del lugar donde se hizo el trabajo

Los nombres y números de teléfono de sus compañeros de trabajo

El nombre completo, dirección, y número de teléfono de su supervisor

El número de placas de auto de su empleador y supervisor

HORAS TRABAJADAS

Día	Fecha	Hora de Entrada	Hora de Salida	Descanso	Pago/Propinas
Dom	10/1	7:30 am	6:00 pm	30 min.	\$300
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					
Dom					
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					

HORAS TRABAJADAS

Día	Fecha	Hora de Entrada	Hora de Salida	Descanso	Pago/Propinas
Dom					
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					
Dom					
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					

HORAS TRABAJADAS

Día	Fecha	Hora de Entrada	Hora de Salida	Descanso	Pago/Propinas
Dom					
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					
Dom					
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					

HORAS TRABAJADAS

Día	Fecha	Hora de Entrada	Hora de Salida	Descanso	Pago/Propinas
Dom					
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					
Dom					
Lun					
Mar					
Mie					
Jue					
Vie					
Sáb					