

12 Cosas Principales Que Todos los Trabajadores Deben Saber

1. En general, todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, están protegidos por las leyes laborales. Casi todas las leyes laborales se aplican a los trabajadores independientemente de su estatus migratorio. La principal excepción son los beneficios por desempleo, que a menudo requieren que tengas autorización para trabajar en los Estados Unidos.
2. En general, la mayoría de los trabajadores tienen derecho al salario mínimo y la mayoría tienen derecho al pago de horas extra. Tu derecho a recibir el salario mínimo y las horas extra (1,5 veces tu salario normal por las horas que exceden las 40 horas semanales) no cambia si recibes un salario fijo o un pago por pieza. Calcula tu salario por hora así:

$$\frac{\text{pago semanal}}{\text{horas trabajadas por semana}} = \text{tarifa por hora}$$

El salario mínimo federal, y el mínimo para la mayoría de los empleados en 20 estados de EE. UU. (incluyendo Texas), es de \$7.25 por hora. 30 estados tienen tasas de salario mínimo más altas. Por ejemplo, el salario mínimo en California es de \$14 por hora, en Nueva York es de \$13.20 por hora, en Virginia es de \$11 por hora, en Illinois es de \$12 por hora, en Massachusetts es de \$14.25 por hora y en Florida (a partir del 10/03/22) es de \$10 por hora. Para una lista de los salarios mínimos estatales, visita: <https://www.dol.gov/agencies/whd/mw-consolidated>

3. Un empleador debe pagar por el trabajo realizado, sin excusas. Si a tu empleador no le gusta la forma en que hiciste tu trabajo, puede tener la opción de despedirte, pero debe pagarte por el trabajo que ya has hecho. Tu empleador también tiene que pagarte incluso si dice que rompiste herramientas o equipos, dice que no tiene suficientes fondos para pagarte o dice que no tiene tu número de identificación fiscal o SSN. Tu empleador tampoco puede hacer deducciones ni exigir que pagues por cosas que realmente benefician al empleador (como herramientas necesarias, faltantes de caja, muchos costos de uniformes y otros gastos comerciales) si esas deducciones hacen que tu salario sea inferior al salario mínimo o horas extras. (Nota: como empleado tienes derechos diferentes a si te consideran un contratista independiente que presta servicios como tu propio negocio).

4. No se te puede discriminar por tu raza, origen nacional, religión, sexo (incluido el embarazo, orientación sexual o identidad de género), edad o discapacidad. Es ilegal para la mayoría de los empleadores (incluidos todos los empleadores privados con más de 15 empleados) tratar a un trabajador de manera menos favorable, negarse a contratarlo o promoverlo, o despedirlo debido a su raza, origen nacional, religión, sexo, edad o discapacidad. También es ilegal permitir que los trabajadores sean acosados sexualmente o acosados por su raza, sexo, origen nacional, religión, sexo, edad o discapacidad. Algunos estados, como California y Nueva York, tienen leyes que prohíben la discriminación laboral en lugares de trabajo con menos de 15 empleados. En Texas, las leyes que prohíben el acoso sexual se aplican a lugares de trabajo con 1 o más empleados.

5. Según muchas leyes laborales, es ilegal tomar represalias contra los trabajadores que intentan ejercer sus derechos. Los trabajadores tienen derecho a quejarse de la discriminación ilegal, a intentar recibir el salario mínimo y las horas extra, a ejercer sus derechos de licencia, a presentar reclamaciones de compensación de los trabajadores y a ejercer muchos otros derechos sin ser despedidos, disciplinados,

denunciados a la policía o a inmigración, o amenazados. Estos derechos contra represalias se aplican a los empleados que se oponen al acoso o la discriminación contra sus compañeros de trabajo.

6. La mayoría de los trabajadores tienen derecho a hablar o actuar juntos sobre problemas en el trabajo sin ser despedidos ni sufrir represalias, incluso si no hay un sindicato. Una ley federal llamada Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) protege a la mayoría de los trabajadores (incluso a los que no tienen un sindicato) de ser despedidos o disciplinados cuando actúan juntos para cambiar los problemas en el lugar de trabajo. La clave de este derecho es que hay seguridad en los números. Para más información, [visita](#):

7. Los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. Según las leyes federales de salud y seguridad que aplica la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés), los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y libre de peligros conocidos para la salud y seguridad, y el derecho a hablar sobre preocupaciones de salud y seguridad sin represalias, recibir capacitación en un idioma que comprendan, recibir el equipo de seguridad necesario, como máscaras protectoras, y estar protegidos de los productos químicos peligrosos utilizados para la limpieza y desinfección. Para obtener más información sobre estos derechos y denunciar infracciones, [visita](#):

8. Por lo general, es mejor que te despidan a que renuncies. Primero, por lo general es más fácil obtener beneficios de desempleo si te despiden. Muchas reclamaciones de discriminación, acoso y represalias también son más difíciles o imposibles de ganar si renuncias, en lugar de que te despidan. Sin embargo, en ciertos casos, un juez puede decidir que, aunque renunciaste, te viste obligado a renunciar (por lo que, según la ley, en realidad fuiste despedido, o "despedido de forma constructiva").

9. Es posible que tengas derecho a ausentarte del trabajo sin perder tu trabajo. Podrías tener derecho a ausentarte si lo necesitas por razones como una afección médica grave (propia o de un familiar), discapacidades, embarazo, parto o adopción de un niño y otras razones. La mayoría de estos derechos dependen del estado en el que vives, del tamaño de tu empleador y de cuánto tiempo hayas trabajado para el empleador. Esta licencia no tiene que ser pagada. La Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) proporciona hasta 12 semanas de licencia no remunerada a los empleados en lugares de trabajo con más de 50 empleados, y un trabajador generalmente debe trabajar un año completo para el empleador para tener derecho a la FMLA.

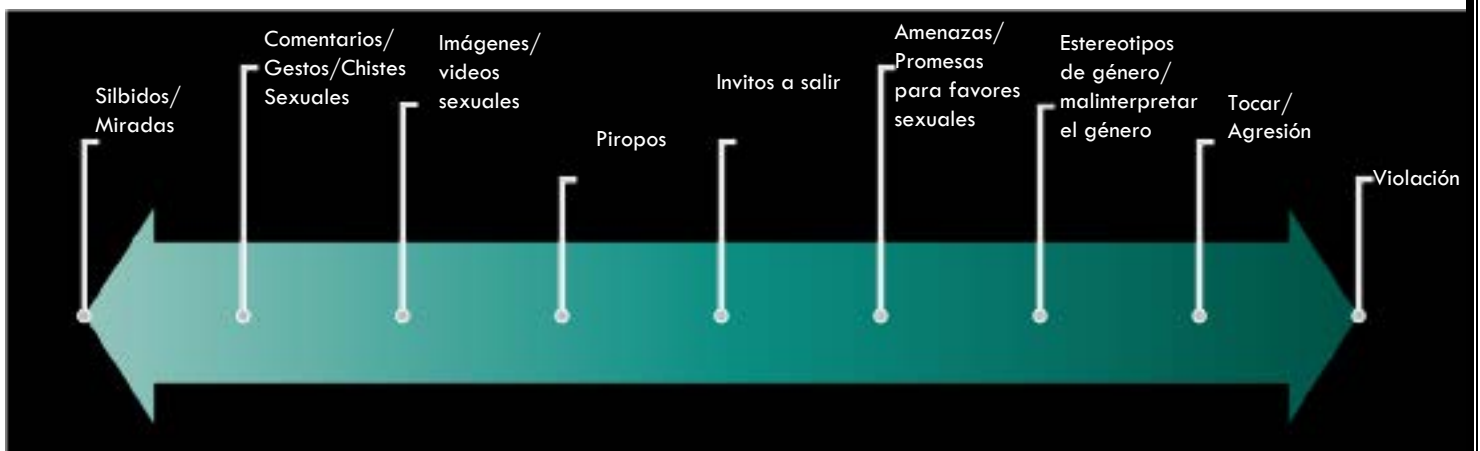
10. Hay pasos que puedes seguir para protegerte del robo de salarios. Es responsabilidad del empleador llevar un registro de tus horas y salarios, y asegurarse de que te paguen correctamente. Pero aquí hay algunos pasos que puedes seguir para protegerte en caso de que tu empleador no te pague correctamente:

- ✓ Escribe y guarda tus propias notas de las horas y fechas en que trabajas (por ejemplo, en un calendario). Esto no es obligatorio, pero te ayudará a mostrar cuántas horas trabajaste.
- ✓ Guarda todos tus recibos de pago. Si tu empleador te paga en efectivo, anota la fecha y el monto de cada pago.
- ✓ Guarda todos los documentos relacionados con el trabajo, incluidos mensajes de texto y correos electrónicos.
- ✓ Si tenías un teléfono móvil personal durante el trabajo, consérvalo.
- ✓ Escribe: los nombres, números de teléfono y direcciones de tus supervisores, las empresas para las que trabajas y tus compañeros de trabajo; la dirección donde trabajabas; y los números de matrícula de los vehículos de tu empleador y supervisores.

11. Hay pasos que puedes seguir para ponerte en una mejor posición si hay discriminación o acoso en tu lugar de trabajo. Si un empleador está cubierto por leyes antidiscriminación, es responsabilidad del empleador prevenir y detener la discriminación y el acoso, pero aquí hay algunos pasos que puedes seguir para protegerte:

- ✓ **Documenta la discriminación o el acoso.** Lleva un diario donde escribas el "quién, qué, cuándo, dónde" de cualquier incidente y quiénes fueron testigos. Guarda cualquier documento relacionado con la discriminación o el acoso (como mensajes de texto, fotos y comunicaciones entre tú y el empleador o compañeros de trabajo). Cuéntale a un compañero o amigo de confianza lo que está sucediendo. Estos pasos te ayudarán si luego presentas una reclamación.
- ✓ **Informa de cualquier acoso a tu empleador.** Revisa la política y el procedimiento de quejas contra el acoso de tu empleador y síguelo para informar cualquier acoso lo antes posible. Si no hay una política, informa a tu supervisor o (si tu supervisor es el acosador) a alguien superior. Informa por escrito si puedes (aunque no es obligatorio) y guarda registros de tus informes para que luego puedas demostrar que presentaste el informe. Si te quejas en persona, intenta llevar un testigo.
- ✓ A menudo es una buena idea intentar resolver el problema con tu empleador, pero si tu empleador no actúa rápidamente para detener la discriminación o el acoso, el siguiente paso es presentar una queja externa por escrito (generalmente ante una agencia gubernamental). Hay plazos para presentar una queja. Para más información, [visita:](#)

12. **El acoso sexual puede tomar muchas formas.** El acoso sexual no requiere tocar o contacto físico. Los comentarios o chistes sexuales, la conducta lasciva, compartir videos e imágenes sexuales e incluso mirar fijamente pueden considerarse acoso sexual, especialmente si son más de unos pocos incidentes aislados. El acoso por parte de un supervisor, un compañero de trabajo o incluso un cliente/paciente puede ser ilegal. No tienes que decirle "no" o "detente" al acosador para tener una reclamación, pero debes intentar denunciar los incidentes y seguir la política de informes de tu empleador.



Nota: esta información no constituye asesoramiento legal. Para obtener asesoramiento e información gratuita y confidencial, los residentes de Texas pueden comunicarse con Texas RioGrande Legal Aid al 888-988-9996.