

Guía sobre condiciones mínimas de trabajo, deducciones al salario e indemnización por desempleo

en Estados Unidos

Los trabajadores en Estados Unidos están protegidos por leyes que establecen las normas laborales en el lugar de trabajo.

Estas normas determinan los salarios mínimos, el pago de horas extras, las deducciones legales al salario, la indemnización por desempleo y los permisos de trabajo por razones médicas y familiares.

Los trabajadores extranjeros, incluyendo los que no tengan un permiso de trabajo válido, gozan de casi todos los derechos que tienen los ciudadanos estadounidenses y los trabajadores con un permiso de trabajo válido.

¿Cuál es el salario mínimo por hora?

El Congreso de Estados Unidos se encarga de fijar el salario mínimo. En 1997 era de \$5.15 por hora. El Congreso tiene facultades para aumentar el salario mínimo. Para saber si te están pagando el salario mínimo, llama al 1-866-487-9243 (1-866-4US WAGE).

Tu patrón no puede pagarte menos del salario mínimo por hora.

¿Los jóvenes pueden recibir menos del salario mínimo?

Sí. Sólo durante los primeros 90 días naturales de su trabajo, los trabajadores de menos de 20 años de edad pueden recibir un salario mínimo de \$4.25 por hora.

Un patrón no puede despedir a un trabajador adulto para contratar a alguien que trabaje con salario de joven.



¿Me deben pagar todas las horas que trabajo?

Sí. Te deben pagar todas las horas que trabajes. Tu patrón no puede pedirte que trabajes “sin contar el tiempo” o “gratis”.

¿Los trabajadores agrícolas reciben el salario mínimo?

Sí. La mayor parte de los trabajadores agrícolas tiene derecho al salario mínimo en los términos de la legislación federal.

Excepciones al salario mínimo

Algunos trabajadores no están contemplados para el pago de un salario mínimo:

- Trabajadores que son familiares cercanos del patrón.
- Gerentes, supervisores y empleados de confianza.
- Algunos estudiantes que hacen prácticas.

Para mayor información sobre el salario mínimo, ponte en contacto con la División de Horas y Salarios (*Wage and Hour Division*) del Departamento del Trabajo (DOL) al teléfono 1-866-487-9243 (1-866-4US WAGE) o escribe a: Wage and Hour Division
Employment Standards Administration
200 Constitution Ave. N.W.
Washington, D.C. 20210

Muchos estados tienen también leyes sobre el salario mínimo

Algunos estados han establecido un salario mínimo que es superior al salario mínimo federal.

En estos casos te deben pagar el salario mínimo estatal.

Además, algunos estados no tienen un salario mínimo diferente para los jóvenes

Para mayor información sobre los salarios mínimos estatales, ponte en contacto con la dependencia estatal del trabajo en tu localidad o llama al 1-866-487-9243.

¿Los trabajadores indocumentados reciben el salario mínimo?

Sí. Lo patrones no pueden negarse a pagar el salario mínimo a los trabajadores sólo porque éstos no cuenten con un permiso de trabajo válido.

¿Qué son las horas extras?

Son las horas que se trabajan después de las primeras 40 horas en un periodo de siete días y que el trabajador tiene derecho a que se le paguen aparte.



¿Cómo me deben pagar las horas extras?

Se deben pagar a razón de una y media (1.5) veces tu salario normal por hora.

¿Puedo renunciar al derecho de que se me paguen las horas extras?

No. Este derecho es irrenunciable.

¿Tienen derecho los trabajadores agrícolas a que se les paguen las horas extra?

No. La ley no establece que se deban pagar de manera adicional las horas extra a los trabajadores agrícolas; reciben su salario normal por cada hora de trabajo.

Sin embargo, los trabajadores agrícolas empleados en labores no agrícolas sí tienen derecho al pago adicional de horas extras.

¿Se pagan horas extras a los trabajadores indocumentados?

Sí. Tu patrón no puede negarte el pago de horas extras, aun cuando no tengas un permiso de trabajo válido.

Cómo calcular el pago de horas extra

Supongamos que ganas 10 dólares por hora y que has trabajado 46 horas en 7 días.

Esto quiere decir que tu salario normal es de \$400 (\$10 x 40 horas) más el pago de 6 horas extras.

Para calcular el pago de 6 horas extras:

- Paso 1 - Multiplica tu salario por hora (\$10 en este caso) por el factor de tiempo extras (1.5), para saber cuánto deben pagarte por cada hora extra, $10 \times 1.5 = \$15$
- Paso 2 - Multiplica tu salario por hora extras (\$15 en este caso) por el número de horas extras que trabajaste (6) para obtener el total que debes recibir por el tiempo extra, $15 \times 6 = \$90$

En este caso, te deben pagar 90 dólares por las horas extras.

- Paso 3 - Suma tu salario normal (\$400) y el pago de las horas extras (\$90) para obtener el total de lo que debes recibir, $400 + 90 = \$490$.

Trabajo a destajo

Supongamos que un trabajador ganó \$500 por trabajo a destajo en 7 días y que trabajó 50 horas en esos 7 días.

Para calcular el pago de horas extras en trabajo a destajo:

- Suma lo que hayas ganado a destajo en 7 días (\$500 en este caso)
- Divide esta cantidad (\$500) entre el número de horas que hayas trabajado en esos 7 días (50 en nuestro ejemplo) para obtener el equivalente de tu pago por hora, $500 / 50 = \$10$.

Sigue ahora los pasos 1 al 3 anteriores usando los números de este ejemplo de trabajo a destajo.

¿Qué es una deducción?

Es el dinero que un patrón retiene legalmente de tu pago.

¿Qué impuestos pueden deducirse del salario de un trabajador?

Las deducciones de impuestos son:

- El impuesto federal sobre los ingresos.
- El impuesto estatal sobre los ingresos.
- El impuesto local o de la ciudad (en caso de haberlo) sobre los ingresos.
- El impuesto para la seguridad social (puede aparecer como FICA en tu recibo de pagos).

¿Qué gastos pueden deducirse de mi salario?

Tu patrón puede deducir de tu pago el costo razonable de las comidas, alojamiento, transporte, mercancías y servicios públicos que te brinde.

Si debes dinero a un acreedor, un tribunal puede ordenar que una parte de tu salario se retenga para pagar esa deuda. Esta retención de salario se conoce en inglés como *"wage garnishment"*.

Además, tu patrón puede descontar de tu salario los adelantos de dinero que te haya hecho.

¿Qué más tengo que saber sobre las deducciones?

Los patrones no pueden retener ciertos gastos si la deducción hace que tu salario sea menor al mínimo o si reduce el pago de horas extra.

Ejemplos de estos gastos son:

- Escasez de dinero.
- Escasez de mercancías.
- Los uniformes y herramientas que el patrón exija y el costo de darles mantenimiento.

Revisa todas las deducciones

Debes revisar tu recibo de pago con cuidado y asegurarte de que todas las deducciones sean correctas.

Debes hablar con tu patrón sobre cualquier deducción que te parezca incorrecta; ponte en contacto con la dependencia estatal del trabajo en tu localidad o llama al 1-866-487-9243.

¿Qué pasa si pierdo mi trabajo?



Si pierdes tu trabajo por alguna razón que no sea mala conducta, puedes tener derecho a la indemnización por desempleo. La indemnización por desempleo es una cantidad que se paga a los trabajadores que reúnen ciertos requisitos cuando pierden su empleo y compensa la pérdida de ingresos. Para

recibirla, deben presentar pruebas de que están buscando trabajo.

Para mayor información, comunícate con la oficina estatal del trabajo en tu localidad.

Solicitud de la indemnización por desempleo

Éstos son algunos consejos sobre cómo llenar una solicitud de indemnización por desempleo. Debes:

- Ponerte en contacto con la dependencia estatal que se encarga del desempleo en tu localidad lo más pronto posible después de perder tu trabajo.
- Proporcionar la dirección y las fechas en las que estuviste trabajando.
- Dar información completa y correcta para evitar retrasos.
- Apelar sin demora si te niegan la indemnización por desempleo.

¿Tengo derecho a vacaciones pagadas?

No. Las leyes de Estados Unidos no contemplan que los patrones den a los trabajadores vacaciones pagadas. Sin embargo, si tienes derecho, puedes tomar hasta 12 semanas de permiso sin goce de sueldo en los términos de la Ley sobre Permisos Médicos Familiares (*Family Medical Leave Act*, FMLA).

¿En que consiste la FMLA?

Es una ley que permite a ciertos trabajadores ausentarse del trabajo por razones específicas.

Los trabajadores pueden pedir un permiso por:

- El nacimiento y cuidado de un hijo recién nacido del trabajador o trabajadora.
- La adopción o cuidado legal de un menor.
- La atención a tu cónyuge, hijo o padre si tienen una enfermedad grave.
- Una enfermedad grave del trabajador.

¿Quién tiene derecho al permiso de la FMLA?

Para tener derecho al permiso de la FMLA, los trabajadores deben:

- Trabajar para un patrón incluido en la ley.
- Necesitar el permiso por una razón que esté establecida en la ley.
- Haber trabajado por lo menos 12 meses con su patrón actual.
- Haber trabajado 1 250 horas o más en el año antes de solicitar el permiso.
- Trabajar en un lugar con por lo menos 50 trabajadores o en un radio de 75 millas (120 kilómetros) de otros 49 trabajadores que laboren para el mismo patrón.

Puedes tomar hasta 12 semanas de permiso sin paga por cada 12 meses de trabajo con el mismo patrón.

Para mayor información, debes comunicarte con tu dependencia del trabajo estatal.

¿Qué se considera un estado grave de salud?

Es una enfermedad, lesión, impedimento o estado físico o mental que requiere hospitalización durante por lo menos una noche o tratamiento continuo de un especialista en el cuidado de la salud.

Para mayor información sobre la FMLA, ponte en contacto con la División de Horas y Salarios al teléfono 1-866-487-9243.

Las oficinas estatales del trabajo en tu localidad ofrecen muchos servicios.

Las oficinas estatales del trabajo:

- Reciben solicitudes de indemnización por desempleo.
- Cuentan con información sobre trabajos y programas de capacitación.
- Ayudan a los trabajadores a conseguir empleo.
- Cuentan con información actualizada del mercado de trabajo.
- Tienen información sobre las dependencias que ayudan a los trabajadores con discapacidades.

Para mayor información sobre cómo ponerte en contacto con tu dependencia estatal del trabajo, llama al 1-866-487-9243.



Commission for Labor Cooperation