

PUBLIC  
**JUSTICE**  
CENTER



*Building a Just Society*

# Derechos y Beneficios de los Trabajadores

**UNA PRESENTACIÓN SOBRE LOS DERECHOS  
SALARIALES DE LOS TRABAJADORES (Y CÓMO  
HACERLOS VALER) Y LOS BENEFICIOS (Y CÓMO  
OBTENERLOS)**

**The Public Justice Center - El Centro de Justicia Pública**

[www.publicjustice.org](http://www.publicjustice.org)

(410) 625-9409

David Rodwin

[rodwind@publicjustice.org](mailto:rodwind@publicjustice.org)

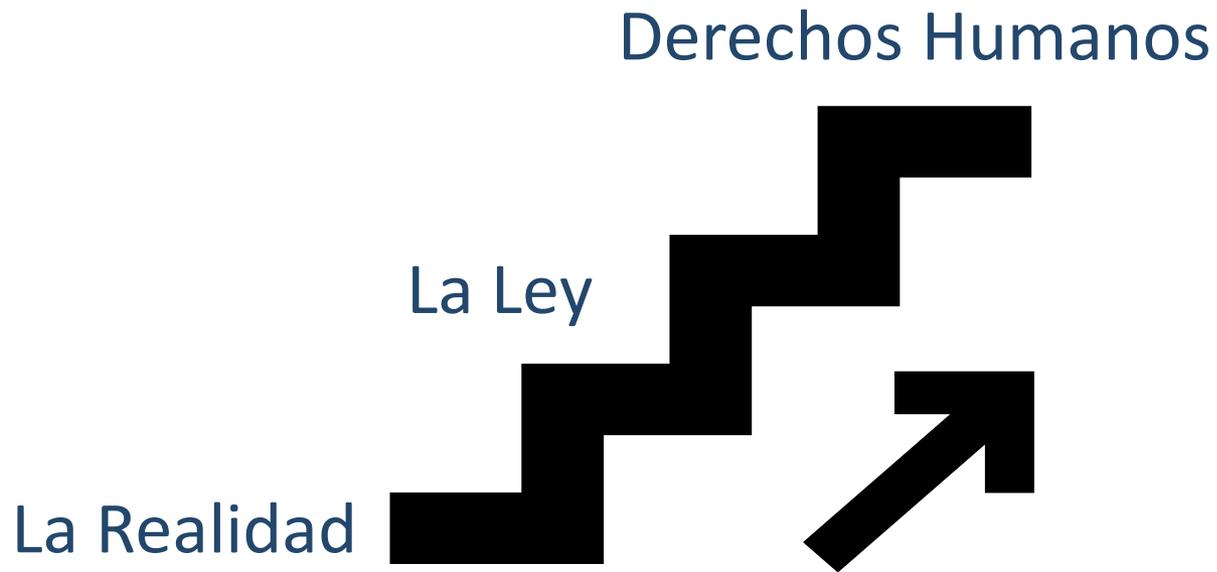
**Junio del 2023**

# TRAINING OVERVIEW

1. Protecciones que los trabajadores no tienen (todavía)
2. Derechos Salariales
  - 1) Salario Mínimo
  - 2) Horas Extras (overtime)
  - 3) Cuándo y cómo se le debe pagar
  - 4) Violaciones comunes
  -  5) Clasificación errónea como “contratista independiente”
  - 6) Haciendo valer sus derechos
  - 7) Protección contra represalias
3. Ayuda con Beneficios
4. Encuesta

**Nota:** Hay algunas excepciones a las reglas en esta presentación. Si cree que algo que ha experimentado podría ser ilegal, **hable con un abogado.**

# Los Derechos, la Ley, y la Realidad



## Protecciones que los trabajadores no tienen (por ahora)

- La Seguridad Laboral : En Maryland, el empleo es “a voluntad.” Generalmente, la ley permite que los empleados sean despedidos por cualquier razón o sin razón, A MENOS QUE se aplique una excepción: (1) contrato personal o sindical con un requisito de “causa justa”, (2) discriminación ilegal, o (3) represalia ilegal.
- Horarios Justos: Todavía no hay una ley que requiera horarios predecibles o pago parcial cuando se cancela un turno.
- Vacaciones/Descanso: Todavía no hay una ley que exija vacaciones, pago de vacaciones o descansos (excepto para algunos trabajadores minoristas).
- Salario suficiente para vivir: Todavía no hay una ley que exija un salario suficientemente alto como para vivir.

*Pero trabajar con dignidad es un derecho humano que todos tenemos.*

*Y la ley puede cambiar cuando la gente lo exige.*

# Derechos Salariales de los Empleados: Salario Mínimo

- Maryland:
  - \$13.25: Para empleadores con 15 o más empleados
  - \$12.80: Para empleadores con 14 o menos empleados
  - Aumentará a \$15 el 1 de enero del 2024
- Federal:
  - 7.25 por hora (*¡pero la tarifa en Maryland se aplica al trabajo realizado en Maryland!*)
- Condado de Montgomery:
  - Ahora \$15.65/hora para empleadores con 50 o más empleados, \$14.50 para empleadores con 11 a 50 empleados y \$14.00 para empleadores con 10 o menos empleados.
- Condado de Howard:
  - \$15/hora para empleadores con 15 o más empleados. \$13.25/hora para empleadores más pequeños. Seguirá aumentando.
- Excepciones: Algunos tipos de trabajadores quien no están protegidos por las leyes de salario mínimo. Existen reglas especiales para los trabajadores que reciben propinas.

## Derechos salariales de los empleados: horas extras (overtime)

- Salario de Horas Extras: 1.5 veces la tarifa regular multiplicado por horas trabajadas más de 40 en una semana (a veces llamada "tiempo y medio")
- Ejemplo: Trabajas 45 horas una semana, 35 horas la semana siguiente. Tiene derecho a 5 horas a la tarifa de horas extras, aunque haya trabajado 80 horas en el período de pago
- Excepciones: Algunos tipos de trabajadores no están protegidos por las leyes de horas extras

## Derechos Salariales de los Empleados: Cuándo y Cómo Recibir el Pago

- Períodos de Pago Quincenales: Se le debe pagar cada 2 semanas o dos veces al mes
- Pago al terminar: Se le debe pagar todo lo que se le debe en la fecha que habría sido su último día de pago si el empleo hubiera continuado.
- Colilla de cheque: No importa si le pagan en efectivo o cheque, debe obtener un talón de pago con salarios brutos y deducciones.
- Deducciones: No hay deducciones por cosas como uniformes a menos que (1) usted dé su consentimiento por escrito, (2) la cantidad deducida sea el valor justo de mercado de la cosa, y (3) la deducción no lleve el salario por debajo del salario mínimo

# Derechos Salariales: Violaciones Comunes

- Falto de pago de todas las horas ("recortando horas"): Si trabajó 40 horas, pero solo le pagan 37 (por ejemplo, si el empleador requiere trabajo fuera del horario o simplemente se afeita unas pocas horas)
- No pago por horas extras: Si trabajó 45 horas, pero se le paga a la tarifa regular de "tiempo normal" para todas las horas
- No pagar el tiempo de viaje: Si el empleador no paga por el tiempo que pasó viajando entre los sitios de trabajo (el tiempo de viaje al trabajo y de regreso a casa no cuenta)
- Acuerdos para no pagar todos los salarios: Si el empleador requiere que el trabajador firme un documento renunciando a los derechos salariales, el acuerdo es nulo e ilegal.
- Violaciones de propinas: Si el empleador paga solo \$3.63 por hora sin dar el aviso requerido, o rompe otra regla de propina
- Clasificación errónea: Si el empleador llama al empleado un "contratista independiente" para evitar pagar salarios, compensación de trabajadores, seguro de desempleo, etc.



# Violaciones Comunes: Clasificación Incorrecta o “Errónea”

- ¿Qué es la “clasificación errónea?”: Cuando realmente eres un empleado, pero tu empleador te paga y te trata como un contratista independiente, has sido clasificado erróneamente
- ¿Por qué es malo: Los verdaderos contratistas independientes no tienen derecho al salario mínimo, las horas extras, la compensación laboral, el seguro de desempleo, días de enfermedad pagadas, u otros beneficios – y tienen un impuesto más alto al final del año
- Por qué algunos empleadores lo hacen: La razón es generalmente para evitar pagar impuestos y beneficios de empleo – y aumentar las ganancias
- ¿Qué pasa si usted firmó un “acuerdo de contratista independiente”: Usted todavía puede ser un empleado. Es la realidad de la situación lo que importa, ¡no un pedazo de papel!

# Cómo Saber Si Has Sido Clasificado Erróneamente

- Paso uno: Distingue cómo has sido clasificado. Si alguno de estos es cierto, su empleador probablemente lo esté clasificando como un contratista independiente, no como un empleado:
  - Se le paga “debajo de la mesa”, ya sea en efectivo o por cheque
  - Sus talones de pago no muestran impuestos retirados o horas de enfermedad ganadas
  - Se le pide que firme un “contrato de contratista”
  - Obtiene un 1099 en lugar de un W-2
- Paso dos: Si ha sido clasificado como contratista independiente, *hable con un abogado*. Si algunos de estos son ciertos, puede ser un empleado que ha sido clasificado erróneamente:
  - El empleador establece su tasa de pago y su horario, y le dice cómo trabajar
  - Su salario depende de cuánto trabaja, no de su habilidad como empresario o gerente
  - Si el trabajo requiere herramientas o equipos, el empleador suministra las herramientas
  - El trabajo no requiere habilidades especializadas
  - Usted es un trabajador a largo plazo, no solo haciendo un trabajo por unas pocas horas/días
  - El trabajo que hace es una parte clave del negocio del empleador

## Ejemplos de Clasificación Errónea

- La agencia de cuidado en el hogar establece la tasa de salario y el horario del asistente de cuidado personal → el trabajador es probablemente un empleado
- El centro de vida asistida paga al cuidador debajo de la mesa por turnos de 12 horas → el trabajador es probablemente un empleado
- La empresa de limpieza les dice a los trabajadores dónde limpiar y cuánto tiempo pasar limpiando → los trabajadores probablemente son empleados

Pero Si...

- El propietario llama al plomero para destapar el fregadero → el plomero es un contratista independiente, no un empleado del propietario

**CUIDADO:** Cuando los empleados están clasificados incorrectamente, pierden derechos y tienen cargas fiscales adicionales. ¡No dejes que te pase a ti!

# Derechos Salariales: Hacer Valer Sus Derechos

- Demanda bajo la ley estatal o federal:
  - Estatuto de limitaciones: generalmente 3 años
  - Puede recuperar salarios perdidos, más daños y honorarios de abogados
- Presente una queja ante el Departamento de Trabajo de Maryland:  
<https://www.dllr.state.md.us/labor/wagepay/wpremedies.shtml> o llama 410-396-4835
- Presente una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos: <https://www.dol.gov/agencies/whd/contact/complaints> o llama 1-866-487-9243
- Llame al Centro de Justicia Pública: 410-625-9409
- Cómo fortalecer su reclamo :
  - Mantenga sus propios registros de tiempo: la aplicación "DOL Timesheet" puede ayudar
  - Mantiene TODOS los documentos y talones de pago relacionados con el trabajo: tome fotos de cualquier cosa que firme
  - Habla con sus compañeros de trabajo. ¡Hay fuerza en los números!

# Derechos Salariales: Represalias

- Las leyes estatales y federales prohíben las represalias: Por lo general, el empleador no puede despedir, descender, amenazar con despedir o descender, o tomar otras medidas contra un empleado que se ha quejado, demandado o testificado en una demanda salarial.
- Remedios: Pago retroactivo, nueva contratación, otras órdenes judiciales para detener y revertir las represalias
- Limitaciones:
  - Los trabajadores inmigrantes indocumentados no pueden ser recontratados después de un despido en represalia
  - Algunas otras excepciones

# Recursos Para el Robo de Salarios

- Centro de Justicia Pública: PJC representa a los trabajadores de bajos salarios que han sufrido robo de salarios. Si no podemos tomar su caso, lo referiremos a abogados u organizaciones que podrían ayudarlo. Llame al (410) 625-9409
- Women's Law Center of Maryland: Sirve a cualquier trabajador de Maryland. Los abogados voluntarios de WLC cuentan con una línea directa de derecho laboral los martes de 9:30am a 1pm y el primer jueves del mes de 5pm a 7:30pm. Llame al 1-877-422-9500
- Centros de autoayuda de los tribunales de Maryland: Llame al (410) 260-1392
- Oficina de Derechos Civiles y Aplicación de Salarios de la Ciudad de Baltimore: Llame al (410) 396-4835
- Departamento de Trabajo de Maryland:  
[www.dllr.state.md.us/labor/wages/essclaimform.shtml](http://www.dllr.state.md.us/labor/wages/essclaimform.shtml)

# Horas de Enfermedad

- Horas de enfermedad en Maryland:
  - Bajo la ley en Maryland, la mayoría de los empleados tienen el derecho de horas de enfermedad.
  - Empleados cobrados ganan una hora por cada 30 horas trabajadas
  - Empleadores con 15 o más empleados tienen que pagar para las horas de enfermedad. Empleadores más pequeños no tienen que pagar para horas de enfermedad.
  - Las horas de enfermedad deben estar notadas en sus colillas de pago
- Que hacer cuando sus derechos estén violados:
  - Se puede meter una queja con el estado de Maryland
  - Ve a [www.dllr.state.md.us/paidleave](http://www.dllr.state.md.us/paidleave) haz clic en “Formulario de reclamo de licencia por enfermedad y seguridad acumulada,” o llame 410-767-2357.

# Ayuda con Beneficios

¡Ve a [publicjustice.org/benefits](https://publicjustice.org/benefits) por todo esto en un solo lugar!

- ¡Obtenga una evaluación gratuita de beneficios!
- **La campaña CASH de Maryland** puede ayudarlo a obtener todos los beneficios a los que tiene derecho
- CASH lo examinará para 22 programas diferentes: Servicios públicos, asistencia energética, salud, nutrición, créditos fiscales, etc.
- CASH también puede referirlo a otros servicios
- Para iniciar el proceso de selección de beneficios gratis y confidencial, visite [cashmd.org/benefits-screening](https://cashmd.org/benefits-screening) y complete el formulario de admisión, toma aproximadamente 10 minutos
- Obtenga ayuda con SNAP: Para obtener ayuda gratuita con los beneficios de SNAP (cupones de alimentos), llame a Maryland Hunger Solutions al 1-866-821-5552 para una cita
- Obtenga ayuda con los impuestos: Para obtener información sobre la ayuda gratuita para la preparación de impuestos de la Campaña CASH, visite [cashmd.org](https://cashmd.org)

# Encuesta

**Por favor, realice una breve encuesta sobre esta presentación**

- Por qué tomarlo:
  - Se tarda menos de 2 minutos
  - Queremos tu opinión sobre lo útil que fue esta capacitación
  - Queremos poder hacer un seguimiento contigo para asegurarnos de que estás recibiendo todos los beneficios que tienes derecho a
  - Es anónimo
  - *No tienes que contestar cualquier pregunta que no te sientas cómodo respondiendo*

## Información del Subsidio

Esta presentación fue financiado por una subvención otorgada por los EE.UU Oficina de Mujeres del Departamento de Trabajo. El producto fue creado por el concesionario y no refleja necesariamente la posición oficial de los Estados Unidos Departamento de Trabajo. Estados Unidos El Departamento de Trabajo no ofrece garantías de ningún tipo, expresas o implícitas, con respecto a dicha información, incluyendo cualquier información en sitios enlazados e incluyendo, pero no limitado a, la exactitud de la información o su integridad, puntualidad, utilidad, adecuación, disponibilidad continua, etc. o propiedad. Este producto está protegido por derechos de autor por la institución que lo creó.