

National
Employment
Law Project

55 John St., 7th Floor
New York, NY 10038
(212) 285-3025
(212) 285-3044 fax
nelp@nelp.org
www.nelp.org

Noviembre del 2005

DERECHOS SALARIALES DE LOS JORNALEROS

Las leyes de los derechos salariales les garantizan a todos los trabajadores el derecho a ser compensado adecuadamente por su trabajado. Estas leyes protegen a todos los trabajadores, incluyendo a los indocumentados, sin tener en cuenta su estatus migratorio. Estas leyes se podrán aplicar a su caso aunque usted piense que usted es un “contratista independiente”.

¿CUANTO ME DEBE MI PATRÓN?

Usted tiene derecho al salario mínimo.

El salario mínimo Federal es \$5.15 por hora por la ley “Fair Labor Standards Act – FLSA” (Ley de Normas Laborales Justas). Los trabajadores tienen derecho a ganar por lo menos el salario mínimo por cada hora trabajada. Hay algunas excepciones. Algunos patrones les pueden pagar menos que el salario mínimo a los empleados que reciben propinas o a los campesinos.

Usted tiene derecho al pago por tiempo extra (“overtime”).

En general, usted tiene derecho a recibir pago por “tiempo extra” de acuerdo con FLSA si usted trabaja más de 40 horas en una semana. Los patrones deben pagar por lo menos tiempo y medio (1 ½) del salario regular (la cantidad que un trabajador gana normalmente en una hora) por cada hora que el empleado trabaja más de 40 horas.

► Por ejemplo, si normalmente el patrón le paga \$8 dólares por hora, esto significa que su “salario regular” es \$8 dólares por hora, y su “tiempo extra” es \$12 por hora ($\$8 \times 1\frac{1}{2} = \12).

Entonces, si usted trabaja 50 horas en una semana, debería ganar:

$(\$8.00 \times 40 \text{ horas}) + (\$12.00 \times 10 \text{ horas}) = \320.00 por una semana de 50 horas.

¿ME TIENEN QUE PAGAR POR EL TIEMPO QUE ESTOY ESPERANDO?

Si usted tiene la opción de permanecer en el sitio o de irse antes de conseguir una asignación, el patrón generalmente no tiene la obligación de pagarle el período de espera desde cuando usted llega al rincón de contratación, o el sitio de “pick-up”, hasta cuando le asignen el trabajo

Si le requieren llegar al trabajo a una hora especificada en la agencia del trabajo o en el sitio de trabajo, el día de trabajo comienza en ese momento, aunque usted tenga que esperar hasta que el trabajo real comience. **Usted tendrá que ser pagado por ese tiempo de espera.** Si usted tiene que llegar a la misma hora y esperar cada día por varios días, será más fácil recuperar el pago por el tiempo de espera.

¿TENGO DERECHO A QUE ME PAGUEN POR EL TIEMPO ENTRE QUE RECIBO UNA ASIGNACIÓN DE TRABAJO HASTA CUANDO COMIENZO A TRABAJAR?

Un patrón debe pagarle por el tiempo que usted está esperando si usted no puede irse del sitio.

¿TENGO DERECHO A QUE ME PAGUEN POR EL TIEMPO QUE ESTOY VIAJANDO?

El patrón normalmente no tiene la obligación de pagarle el tiempo que usted este viajando de un lugar de contratación o reclutamiento hasta el lugar del trabajo.

Sin embargo, usted puede tener derecho a ser pagado por los viajes si usted trabajó en el lugar de contratación o durante el viaje.

¿EL PATRÓN PUEDE HACER DESCUENTOS DE MI CHEQUE?

En general, los patrones no pueden hacer los descuentos que reducen su pago debajo del salario mínimo federal (\$5.15 por hora).

Si usted trabaja más de 40 horas en una semana y tiene derecho a recibir pago por tiempo extra, su patrón no puede hacer más descuentos de lo que habría podido hacer si usted hubiera trabajado solamente una semana de 40 horas. Por ejemplo, si su patrón le paga \$5.30 por hora (\$0.15 por hora más que el salario mínimo), el descuento máximo que él patrón puede hacer es \$6.00 (40 x \$0.15 = \$6.00).

Excepciones:

La Ley Federal les permite a los patrones que hagan descuentos que traen el pago debajo del salario mínimo cuando proveen regularmente alimento, alojamiento, transporte u otras comodidades para la ventaja de los trabajadores.

Hay algunas limitaciones:

- El patrón no puede hacer descuentos para los artículos proveídos si un contrato sindical prohíbe los descuentos.
- Los servicios o artículos deben ser recibos por el empleado y deben beneficiar al empleado.
 - Algunos artículos se proveen porque benefician a patrón (por ejemplo – las herramientas para hacer el trabajo), y el patrón no puede hacer deducciones por esos artículos.
- El patrón no puede descontar más que el precio del artículo o el servicio. Por ejemplo -- el patrón no puede proveer el alimento a un precio elevado o cobrarles más que el precio del mercado para el alojamiento.

Ejemplos:

Transporte:

Es común que los patrones los transporten a los jornaleros entre el rincón de “pick-up” o el “hiring hall” y el sitio del trabajo. Los patrones frecuentemente les descuentan una cantidad de los salarios de los empleados para el transporte.

Descuentos para el costo del transporte:

Si el viaje es para el beneficio de su patrón, el no puede descontarle el costo de transporte. Por ejemplo: si su patrón quiere que todos los trabajadores viajen juntos en su camión o autobús al lugar de trabajo, el no puede hacer descuentos para el transporte que traen su salario debajo del salario mínimo.

Herramientas esenciales, uniformes y equipo de seguridad:

En general, su empleador no puede hacer los siguientes descuentos de su pago si los descuentos traen el salario debajo del nivel mínimo:

1. Su patrón no puede descontarle el costo de las herramientas o el equipo de seguridad si sobre todo esos artículos son para la ventaja o la conveniencia del patrón;
2. Su patrón no puede hacer descuentos por los uniformes si son requeridos por la ley, por el patrón o por el tipo del trabajo.

Algunos ejemplos de este tipo de equipo de seguridad son los guantes, los cascos y las botas. Estos artículos son sobre todo para la ventaja o la conveniencia del patrón si los trabajadores los necesitan para hacer el trabajo sin riesgo. En algunos casos, la ley puede requerir este equipo.

Comidas:

Si usted acepta voluntariamente el alimento de su patrón, el alimento se considera ser para su ventaja, y es legal que le hagan un descuento que traiga su salario por debajo del salario mínimo. Sin embargo, su patrón solo puede descontare un costo razonable para las comidas.

“Check cashing”:

La ley Federal requiere que todos los salarios hasta el salario mínimo sean recibidos libres de descuentos para “check cashing” (cobros para convertir un cheque en cobro efectivo). No se permiten las deducciones para “check cashing” si traen sus salarios debajo del salario mínimo.