

**¿Cuáles son mis derechos respecto a los salarios?** Como un empleado en Texas, usted tiene derechos que incluyen:

- *El derecho a que se le pague correctamente sin importar cuál sea su estado de inmigración.*
- *El derecho a un salario mínimo y a horas extra (para la mayoría de empleados).* La ley exige que los empleadores paguen el salario mínimo y horas extra para casi todos los empleados. El salario mínimo actual es de \$7.25 la hora. Aplican reglas especiales a empleados que reciben propinas y a jóvenes menores de 20 años de edad.
- *El derecho a que le paguen al menos dos veces al mes (para la mayoría de empleados).* Si no hay una fecha de pago establecida, las fechas de pago deben espaciarse tan cerca como sea posible a intervalos iguales; por ejemplo, el primero y el quince de cada mes. Las horas extras deben pagarse a más tardar el siguiente periodo de pago después de que se devengaron.
- *El derecho a una declaración escrita de lo devengado (comprobante de pago) incluso si le pagan en efectivo.* Debe mostrar las horas y las fechas trabajadas o piezas completadas, deducciones de la nómina, salarios netos, su nombre y el nombre y la dirección de su empleador.
- *El derecho a que se le pague por todo el tiempo que dedique a hacer algo por su empleador, inclusive tiempo de espera, tiempo para presentarse, tiempo de limpieza y tiempo de recorridos.* Si tiene que esperar a su empleador en un sitio de trabajo, se le debe pagar el tiempo de espera. Si su trabajo requiere que usted viaje después de llegar al trabajo, se le debe pagar el tiempo de estos recorridos.

**¿Qué puede deducir mi empleador de mis salarios?** Las deducciones legales son para impuestos de nómina, manutención infantil y deudas al IRS. Su empleador no puede hacerle una deducción para uniformes, herramientas, suministros, exámenes físicos relacionados con el trabajo o algo más, a menos que usted dé su consentimiento por escrito (es posible que usted haya dado su consentimiento al firmar un manual del empleado u otro documento de contratación). El monto deducido no puede hacer que su cheque de pago esté por debajo del salario mínimo. Los empleadores algunas veces pueden tomar un "crédito" para las comidas que se proporcionan en el trabajo, pero solo *al costo* y solo hasta por cierta cantidad. Revise su comprobante de pago para asegurarse de que todas las deducciones son legales.

**¿Tengo derecho al pago de horas extras?** La mayoría de empleados tienen derecho a recibir un pago por horas extra por cada hora trabajada por encima de 40 en una sola semana. La tarifa de horas extra es 1½ veces su salario regular por hora. Si usted recibe el salario mínimo (\$7.25 por hora), la tarifa por horas extra es de \$10.88 por hora.

**¿Tengo derecho a descansos o tiempo libre con goce de sueldo?** No. A la mayoría de empleadores de Texas no se les exige conceder descansos para tomar café, descansos para el almuerzo, tiempo de vacaciones, permiso para ausentarse por enfermedad o por días festivos, con goce de sueldo. Sin embargo, si se ofrecen, los recesos que duren menos de 30 minutos deben pagarse. Un empleador no tiene que pagarle su descanso para el almuerzo si es de más de 30 minutos, pero usted debe estar libre de trabajo durante todo el tiempo del descanso. Si tiene un descanso para almorzar y se le anima o exige que trabaje de corrido, en realidad no es un descanso y se le debe pagar por ese tiempo.

**Mi empleador dice que soy un contratista independiente. ¿Es así?** Varios empleadores tratan de tratar a sus trabajadores como contratistas independientes para evitar pagarles justamente y para eludir las diversas leyes que protegen a los empleados pero que no protegen a los contratistas independientes. **Importante:**

- La ley dice que la mayoría de trabajadores son empleados, no contratistas independientes.
- A los trabajadores de construcción, jornaleros, empleadas domésticas, niñeras, trabajadores minoristas y trabajadores de restaurantes que no reciben propinas se les denomina con frecuencia contratistas independientes cuando en realidad son empleados.
- Usted puede ser un empleado incluso si recibe el pago en efectivo o recibe un formulario 1099 en lugar de un W-2 al momento de los impuestos.

Que un trabajador sea un empleado o contratista independiente depende de cuánto dependa el empleado del empleador para sus ganancias y condiciones laborales. Los contratistas independientes aún tienen el derecho a hacer cumplir sus contratos y es posible que tengan derechos especiales. *Consulte a un abogado o un centro para trabajadores tan pronto exista un problema con su pago.*

**¡Guarde un registro!** A pesar de que es responsabilidad del empleador llevar los registros de las horas trabajadas y de los montos pagados, lleve sus propios registros y guarde sus comprobantes de pago. Si se le paga en efectivo, anote la fecha y el monto de cada pago. Consiga el nombre, la dirección y el número de teléfono de la compañía, de su supervisor y la ubicación en la que realizó el trabajo. Si su trabajo es de jornalero, consiga el tipo de vehículo y la matrícula del empleador.