

Edición
Español

WORKING
ORGANIZING
RESOURCES
KNOWLEDGE

Un guía por la **justicia laboral** en Maine



Principios de los derechos humanos¹

Todo nuestro trabajo en el Southern Maine Workers' Center (El centro de los trabajadores del sur de Maine) se guía por los siguientes principios de los derechos humanos:

Equidad: Todas las personas hacen lo que pueden y reciben el cuidado que necesitan. Toda persona tiene el mismo derecho a disfrutar los derechos humanos.

Responsabilidad: No basta simplemente con reconocer los derechos humanos. Debe haber un medio de rendir cuentas para el gobierno y otros con poder si se fracasa en cumplir los mínimos de los derechos humanos.

Transparencia: El gobierno y otros órganos con poder deben ser abiertos con respecto a la información y los procesos de toma de decisiones. La gente debe saber cómo se manejan y funcionan las instituciones públicas que guardan los derechos humanos.

Universalidad: Los derechos humanos deben ofrecerse a todos, sin excepción. Por el simple hecho de ser humano, cada persona tiene derecho a los derechos humanos.

Participación: El gobierno y otros órganos con poder deben comprometerse y apoyar la participación de la gente en decisiones acerca de cómo se aseguran sus derechos humanos.

¹ El Centro de Trabajadores del Sur de Maine ha adaptado estos principios de los derechos humanos de nuestros aliados del Centro de Trabajadores de Vermont (VWC) y de la Iniciativa Nacional de Derechos Económicos y Sociales (NESRI).

Southern Maine Workers' Center

El Southern Maine Workers' Center es una organización de miembros sin fines de lucro dedicada a crear un movimiento base realizado por personas que mejore la vida, las condiciones laborales y los términos de contrato de la gente pobre y trabajadora en Maine. Creemos que debemos organizarnos juntos para asegurar nuestros derechos humanos.

www.maineworkers.org



AVISO LEGAL: Se ha diseñado este manual para proporcionar información general sobre derechos relacionados con el trabajo y empleo. No pretende proporcionar consejo legal y no debe ser usado como un sustituto del consejo legal de un abogado licenciado. Si necesita hablar con un abogado, por favor llámenos para obtener una referencia o contacte a una de las fuentes al fin de este manual.

Este trabajo queda bajo licencia de Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License, 2015.

Agradecimientos

Este manual fue posible gracias al trabajo y la generosidad de muchas personas. La comisión de voluntarios Work With Dignity del Southern Maine Workers' Center investigó, escribió, editó, y diseñó este manual. Jeffrey Young y Roberta de Araujo de Johnson, Webbert & Young, LLP, Kristin Aiello del Disability Law Center, y Tim Belcher ayudaron a editar el contrato legal del manual. Hablamos con más de 20 individuos y organizaciones en la fase de investigación del manual y apreciamos el tiempo y el conocimiento que cada uno nos proporcionó. National Economic and Social Rights Initiative (NESRI) ofrecieron guía para varias secciones del manual. Hemos recibido financiación del Southern Maine Labor Council, el Eleanor Humes Haney Funs, Resist Inc., y el Haymarket People' Fund para producir este manual.

Índice

PARTE I: Introducción	6
¿Por qué este manual?.....	7
¿Qué contiene este manual, y qué no contiene?.....	8
Trabajo con dignidad: Los principios de los derechos humanos.....	8
PARTE II: Unos principios fundamentales sobre trabajo	10
¿Qué significa organizarse?.....	11
¿Quién es un trabajador?.....	13
ORGANIZAR LA VICTORIA: El derecho humano a descansar	16
PARTE III: Sus derechos en trabajo: Conseguir, mantener y dejar un trabajo	18
Discriminación en el lugar de trabajo	19
¿Qué significan todos estos tipos de discriminación?	19
ORGANIZAR LA VICTORIA: Luchar contra el racismo en el lugar del trabajo	22
Esto es ilegal, también: Como se ve la discriminación a veces	23
Desafiar contra la discriminación en los tribunales	27
Derechos cuando se está buscando trabajo	29
Preguntas de la entrevista y la solicitud	29
Información de historia criminal	30
ORGANIZAR LA VICTORIA: Luchar por una oportunidad justa	31
Historial de crédito	33
ORGANIZAR LA VICTORIA: Deja el círculo vicioso de crédito	33
Permisos de trabajo	34
Trabajadores jóvenes	34
Drogas y pruebas de drogas	36
Transporte y guarderías	37
ORGANIZAR LA VICTORIA: Hacia los derechos humanos	39
Derechos en el trabajo	41
Organizarse con sus compañeros de trabajo	41
Programar	43
ORGANIZAR LA VICTORIA: Carta de derechos de los trabajadores de la venta al por menor	44
Los trabajadores temporales y permanentemente temporales	45
ORGANIZAR LA VICTORIA: ¡Los trabajadores de empleo temporal tienen derechos también!	46
Mantenerse seguro en el trabajo	47
Derechos del medio social	49

Recibir el pago	51
No recibir todo el pago que se le debe	51
ORGANIZAR LA VICTORIA: Eliminar las injusticias	53
No recibir todo el pago que merece	54
Leyes de salario mínimo y horas extras	54
Contratistas independientes	56
Trabajadores a propinas	57
Su derecho a un recibo de pago	58
Recibir el pago en nóminas	59
ORGANIZAR LA VICTORIA: Superar el miedo para obtener respeto	60
Los pasantes son trabajadores	61
Trabajadores en programas de trabajo para desempleados	61
Si usted trabaja, probablemente paga impuestos	62
Cuando usted se lastima en el trabajo	65
Compensación de trabajadores	65
Acceder a servicios sanitarios por su empleador	67
El derecho a descansar	68
Pausas cortas (Minutos fuera del trabajo)	68
Pausas largas (Días, semanas, meses fuera de trabajo)	70
Licencia familiar y médica	72
Perder el trabajo	74
Ser despedido & perder trabajo cuando cierre su empleador	74
Disciplina	76
Protección de los denunciantes	76
Seguros de desempleo	77
PARTE IV: Recursos e información del contacto para apoyo	79
Centros de formación profesional en el sur de Maine	80
Organizaciones laborales de Maine	80
Ayuda para la preparación de los impuestos	80
Consejo y representación legal	81
Las agencias gubernamentales que ejecutan la Ley	82

PARTE I: INTRODUCCIÓN

¿Por qué este manual?

¿Se pregunta si se respetan sus derechos legales en el lugar de trabajo? ¿Siente que la manera en que se le trata no es justa? Muchos de nosotros lo hacemos. Puede ser difícil entender nuestros derechos legales como trabajadores, y puede ser confuso y parecer arriesgado responder a las violaciones. Adicionalmente, aún cuando nuestros empleadores actúan dentro de la ley, muchos de nosotros sabemos que la manera en que nos tratan en el trabajo no resulta justa ni buena.

Nosotros en el Southern Maine Workers' Center creemos que todos los trabajadores tienen derecho a trabajar con dignidad – respetando tanto nuestros derechos humanos como los legales en el lugar de trabajo. Podemos reclamar nuestro derecho a trabajar con dignidad – aun cuando la ley no nos da protección legal específicamente – cuando nos organizamos junto con nuestros compañeros de trabajo y emprendemos una acción colectiva.

Los objetivos de este manual son para ayudarle a reclamar su derecho a un lugar de trabajo justo, respetable y digno. Este manual abordará:

Sus derechos legales en el lugar de trabajo y qué puede hacer cuando son violados. Puede ser complicado comprender qué derechos legales tenemos. Queremos proporcionar un mapa para ayudarle a conocer cuáles son sus derechos legales y qué puede hacer cuando son violados.

La idea de los derechos humanos y cómo podemos emprender una acción para proteger nuestros derechos más allá de nuestros derechos legales. A veces nuestros derechos humanos son violados en el lugar de trabajo, pero no nuestros derechos legales. La mayoría de nuestros derechos legales como trabajadores son el resultado de la gente organizándose para abordar violaciones de sus derechos humanos: la idea de que no debemos tener que trabajar tiempo excesivamente largo, que debemos recibir un sueldo justo, que debemos ser tratados con respeto y que nuestras vidas más allá de nuestro trabajo merecen la pena. Gracias a que otros trabajadores se reunieron y organizaron, ahora tenemos la jornada laboral de ocho horas y un salario mínimo protegido legalmente. Podemos continuar exigiendo que se satisfagan nuestros derechos humanos.

El poder de organizarse. Los mejores resultados para los trabajadores vinieron de emprender una acción colectiva para abordar injusticias en el lugar de trabajo. Aunque a veces es posible obtener una victoria legal como individuos, nuestros compañeros de trabajo muchas veces se enfrentan a las mismas injusticias que nosotros. Cuando emprendemos una acción conjunta, podemos mejorar las condiciones para todos. También, tenemos más poder cuando actuamos colectivamente. Cuando los jefes ven a todos sus trabajadores unidos en una misma demanda, es más probable que negocien. A lo largo de este manual hay ejemplos de victorias organizadas por trabajadores, además de herramientas para ayudarle a organizarse en su lugar de trabajo.

Qué contiene este manual, y qué no contiene

Este manual no cubre cada área de las leyes laborales. Ofrece una vista general de los derechos relacionados ampliamente con el trabajo, además de las preocupaciones específicas que nos han planteado las organizaciones comunitarias. Este proyecto difiere de otros manuales de derechos de los trabajadores porque, en adición a la información sobre los derechos legales, también hemos incluido contexto sobre por qué son importantes las leyes, un cierto historial de trabajadores organizados para mejorar la ley y algunos de los puntos fuertes y débiles de las leyes actuales. Hemos incluido secciones sobre cómo siguen organizándose los trabajadores para abordar las violaciones de sus derechos en el lugar de trabajo. Los derechos legales establecidos son importantes, pero la gente frecuentemente encuentra que tiene que emprender una acción para que la ley les beneficie.

Trabajo con dignidad: Principios de derechos humanos²

El Southern Maine Workers' Center cree que hay un derecho humano fundamental a trabajar con dignidad. Definimos ese derecho con los principios siguientes:

Universalidad: Los componentes fundamentales de una vida digna son alimentación, vivienda, educación, servicios sanitarios, seguridad y ocio. Cada persona que trabaja debe recibir un salario y beneficios suficientes para asegurar estas necesidades. Nuestro gobierno tiene una obligación a garantizar la disponibilidad y creación de trabajos buenos, seguros, y sanos para todos que beneficie ambos los trabajadores y

² Estos principios se redactaron en consulta con la Iniciativa Nacional de Derechos Económicos y Sociales (NESRI).

sus comunidades, y debe garantizar que la gente que no trabaja tenga otra manera de mantener su dignidad.

Igualdad: Todos los trabajadores deben recibir un salario igual por un trabajo igual; un ambiente de trabajo seguro y sano; la libertad de acoso, represalias, y terminación injusta; vacaciones pagadas y licencia por enfermedad; y apoyos públicos y complementarios incluyendo compensación y apoyo por desempleo, por enfermedades y lesiones ocupacionales, y por discapacidades. Deben estar disponible para todos los trabajadores las oportunidades de educación, entrenamiento y ascenso profesional, que no se basen en riqueza, conexiones personales, ni privilegios.

Buenos trabajos deben estar disponibles independientemente de raza, sexo, condición de inmigrante, orientación sexual, capacidades físicas, religión, historia de encarcelación y otras características personales, y deben maximizarse las oportunidades para los grupos infrarrepresentados.

Participación: Los lugares de trabajo generalmente reflejan principios democráticos. En particular, los trabajadores deben tener voz en las decisiones del lugar de trabajo que afecten a las condiciones y términos de empleo y producción; deben tener la oportunidad a asociarse unos con otros, incluyendo formar uniones; deben tener el derecho de huelga; deber ser libres para desafiar condiciones o decisiones sin miedo de represalias; y deben tener participación significativa en la creación de las leyes y regulaciones que gobiernan y afectan a su trabajo y su capacidad para satisfacer sus necesidades.

La responsabilidad: Los empleadores y el gobierno necesitan responsabilizarse de los derechos humanos de los trabajadores. Nuestro gobierno se ve obligado a proveer regulaciones claras y completas que habilitan la ejecución efectiva de los derechos de los trabajadores, incluyendo maneras seguras, accesibles, y efectivas para declarar quejas, recibir la compensación, y contribuir a la monitorización de todos los aspectos de las condiciones laborales.

La transparencia: Los derechos de trabajadores y todas las leyes y regulaciones que gobiernan a los trabajadores, empleados, lugares de trabajo, y sistemas de apoyo público necesitan ser claras y accesibles a todos los trabajadores y empleados. La comunicación de información debe ser apropiada de manera lingüística y cultural, y debe llegar a los trabajadores sin donde trabajan o viven.

PARTE II:
Unos Principios Fundamentales
Sobre Trabajo

¿Qué significa organizarse?

Como explica la sección anterior, este manual no puede proveer consejo específico acerca de lo que usted y sus compañeros de trabajo deben hacer para obtener más dignidad y mejores condiciones de trabajo para sí mismos. Cada situación es diferente y requiere un acercamiento diferente. Usted y sus compañeros de trabajo son las personas quienes van a saber qué acercamiento va a funcionar mejor. Cuando esté considerando hacer un cambio en su lugar de trabajo, hay algunas principales básicas que hemos encontrado muy útiles. Probablemente se apliquen de forma más directa a situaciones donde interactúa regularmente con compañeros de trabajo y gerentes, pero esperamos que algunas de las ideas se apliquen a otras escenas también.

Somos más fuertes cuando actuamos juntos. Organizarse con sus compañeros de trabajo puede ofrecer mejor protección legal. La protección más fundamental en el Acta Nacional de Relaciones Laborales es la protección de “actividad concertada” para la “asistencia y protección mutua”. Esto significa que el gobierno federal, por el Consejo Nacional de Relaciones Laborales, legalmente debe defender su derecho a actuar junto a sus compañeros de trabajo para abordar problemas en su lugar de trabajo. Si solo usted presenta una queja a su supervisor sobre algún problema, puede ser despedido. Si dos de ustedes se quejan juntos, están protegidos por la ley. A veces es posible mejorar salarios individuales o condiciones de trabajo con relaciones con supervisores, ascensos o incluso batallas legales. De esta manera, si se encuentra frente a un obstáculo en el trabajo, es probable que alguno de sus compañeros también tenga las mismas luchas. Tenemos más poder cuando actuamos colectivamente. Cuando los empleadores ven que todos sus trabajadores están unidos en una demanda, tienen mucha más presión bajo la que ceder en comparación con una solicitud individual.

La unidad es poder. Cuanta más unión exista entre cualquier grupo de trabajadores y la comunidad que los rodea, más poderosos serán estos trabajadores en relación con su empleador. Los dueños y jefes siempre se han beneficiado de las divisiones ente los trabajadores. Estas divisiones muchas veces ocurren sobre líneas de raza, género, título específico de trabajo, etc. y muchas veces son reforzadas por los trabajadores mismos. Construir unidad sobre estas líneas será siempre beneficioso para los trabajadores y limita el poder del jefe. La unidad no siempre es fácil, pero viene a través de la construcción de confianza entre sí mismos y el enfrentamiento de las diferencias de privilegio y opresión dentro del grupo.

El poder no cede nada sin una demanda. Hay algunos dueños y jefes quienes consistentemente hacen intentos para fortalecer sus empleados y proveer condiciones de trabajo dignas. Sin embargo, estructuralmente, los empleadores se entrenan para pensar más sobre el bienestar de su empresa u organización que sobre la situación de sus empleados individuales. Generalmente no hacen ninguna concesión significativa para una población laboral entera sin demandas desde abajo. Presentar demandas puede ser una actividad enriquecedora para un grupo de trabajadores o cualquier grupo de personas con una meta común.

Hay muchas maneras de organizarse por el trabajo con dignidad. Los sindicatos han formado una parte importante para que los trabajadores se organicen para ganar salarios y condiciones de trabajo mejores a largo plazo. Con un sindicato, el empleador tiene una obligación legal de negociar con sus empleados, a través de sus representantes elegidos, para conseguir un contrato. Conseguir un contrato crea una relación de poder totalmente diferente en el lugar de trabajo, y por lo general es la mejor protección que se puede establecer en el lugar de trabajo. Sin embargo, normalmente es difícil organizar un sindicato completo a causa de leyes débiles y empleadores hostiles. Con menos del 10 por ciento de trabajadores en el sector privado que pertenecen a sindicatos, la mayoría se organiza sin las protecciones básicas que los sindicatos ofrecen. Aun en este contexto, los trabajadores pueden apoyarse entre sí para hacer los cambios que buscan en su trabajo, sin importar si esos cambios se relacionan con la planificación, el pago, el tratamiento disparado y otras cosas. Las mejores situaciones serán en las que usted y sus colegas se presenten unidos. Lo más importante es construir una base fuerte de apoyo entre colegas y miembros de la comunidad antes de intentar demandar cambios.

La lucha no termina cuando obtienen sus derechos. Cualquier cambio en sus condiciones de trabajo significa una victoria para celebrar. No obstante, se pierden las victorias fácilmente si un grupo de trabajadores no vigila las protecciones de sus victorias. La victoria real llega cuando es totalmente inaceptable tratar a los trabajadores de forma inadecuada en su lugar de trabajo.

¡Somos todos líderes! Una gran cosa de la organización es que revela el poder y determinación de la gente que soporta en silencio el maltrato. Todos sus colegas son líderes en el lugar de trabajo y están esperando una oportunidad para contribuir a algo significativo como una campaña para recobrar sus derechos!

La organización implica tomar riesgos. Luchar por la dignidad en el trabajo puede parecer escalofriante porque los gerentes y los jefes tienen el poder de despedirle o

tomar represalias contra usted. El cambio no siempre ocurre en una noche, ¡pero no se rinda! Dadas las condiciones correctas y organización inteligente, algunos cambios pueden ocurrir rápidamente. Sin embargo, generalmente la lucha por la justicia y dignidad en el trabajo requiere mucho tiempo. No permita que un revés lo desanime a mantener su rumbo. Si se construye una base sólida con colegas y se sigue enfocando en los cambios que desea ver, ya ha ganado una batalla importante y ya está a su manera haciendo un cambio real.

¿Quién es un trabajador?

Muchas de las leyes en este manual aplican a aquellos de nosotros en la economía formal en lugar de aquellos quienes trabajan como parte de un contrato de trueque, sin cobrar, o cobrando “por debajo de la mesa”. Cuando hablamos del SMWC y su organización para ganar la justicia social y económica, usamos el término “trabajador” de una manera extensa, incluso incluyendo a los trabajadores que no forman parte de la economía formal. Todos los que están en apuros con los impactos de la economía global- el sistema político y social que intenta rechazarnos nuestros derechos humanos básicos- son, esencialmente, trabajadores. Esto incluye muchas personas que normalmente serían identificadas como “trabajadores” -gente que produce, ensambla y distribuye bienes, así como las personas que proveen los servicios básicos que la sociedad necesita y quiere. Pero, también incluye muchos otros tipos de personas quienes no se consideran típicamente “trabajadores”, tales como cuidadores de otras personas, voluntarios, o quienes no pueden trabajar o buscar trabajo.

Muchos de nosotros trabajamos en trabajos “informales” o con la economía no regulada, y hacemos eso por varias razones: porque nuestro estatus de inmigración o historia criminal dificulta buscar un trabajo; para evitar salarios que se adornan; porque nuestro trabajo está prohibido por la ley u otras personas. La desventaja de trabajar fuera de la ley es que puede debilitar su habilidad para cobrar prestaciones de desempleo o seguridad social, y puede tener problemas con los impuestos si usted no presenta sus ingresos. Pero todavía puede responsabilizar a su empleador si ellos infringen muchas de las leyes descritas en las páginas que siguen. Con el poder de la gente, el suyo, el de sus colegas y el de su comunidad, usted puede decidir qué es justo- si la ley lo dice o no- y después organizarse para obtener sus derechos.

¿Podemos confiar en la Ley para definir quién es un trabajador?

En los Estados Unidos, dependiendo del sitio y el lugar, varios tipos de trabajadores han sido excluidos de las leyes de trabajo. La mayor parte de las veces, se trata de

trabajadores en puestos predominantemente ocupados por mujeres o gente de color. Por ejemplo, desde 1974, los trabajadores domésticos -sobre todo mujeres de color- han sido considerados como "compañeros" bajo la ley federal del Acta de Estándares de Fuerzas de Trabajo Justas, la cual las aglutina con las niñeras y las excluye del sueldo mínimo federal y las protecciones de exceso de horas. Otros grupos de trabajadores excluidos de las protecciones de fuerzas de trabajo han sido los trabajadores agrarios, presidarios, estudiantes y discapacitados. Los trabajadores de todas estas industrias y contextos han peleado y ganado batallas para ser tratados con dignidad en el trabajo, y la lucha continúa.

Trabajadores agrarios: las leyes federales y estatales no han dado a los trabajadores agrarios el derecho al pago por las horas extra (o a la indemnización de trabajadores para muchos trabajadores agrarios de Maine), y los trabajadores en granjas menores -generalmente granjas que tienen menos de siete trabajadores en su calendario de rotaciones de, por ejemplo, cuatro meses³ tampoco tienen protección de sueldo mínimo. Los trabajadores agrarios tienen el derecho a una información adecuada, por escrito, cuando son contratados para un trabajo; a extractos de sueldo completos y exactos cada vez que se les paga; a un hogar limpio y seguro; y a un transporte de trabajo seguro. Estos derechos y otros están recogidos en el Acta de Protección de Trabajadores Agrarios Migrantes o Temporales, la cual también especifica que los contratantes y empleadores tienen que mantener sus promesas a los trabajadores o trabajadores potenciales.⁴ La Asistencia Legal de Pine Tree (véase [página 81](#) para contacto) tiene múltiples recursos con más detalles sobre derechos y consejo para trabajadores agrarios.

Trabajadores domésticos: aunque muchos tipos de personas son "trabajadores domésticos" en el sentido de que trabajan en casa de otra persona -niñeras, jardineros, limpiadores- aquí se refiere a aquellos que se ocupan de clientes ancianos o discapacitados en sus casas, directamente empleados por el cliente, la familia del cliente o una agencia. Este campo en crecimiento incluye a trabajadores de cuidado directo, especialistas de apoyo personal y ayudas de salud doméstica, entre otros. Durante años, los trabajadores domésticos han sido excluidos del sueldo mínimo federal y las leyes de exceso de horas, porque se los calificaba de "acompañantes"

³ "Hoja informativa #12," *United States Department of Labor, Wage and Hour Division*, última modificación en julio de 2008, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs12.htm>.

⁴ "Farm Workers Rights," *Pine Tree Legal Assistance*, accedido en enero de 2015, <http://www.ptla.org/farm-worker-rights>.

como a las niñeras.⁵ Tras años de organizaciones de base de niñeras, cuidadores de ancianos y cuidadores de discapacitados, el Departamento de Fuerzas de Trabajo aceptó corregir esta injusticia histórica, pero una reciente demanda legal de 90 millones de dólares por parte de la industria de la salud del hogar ha hecho el cambio incierto. La ley federal actualmente permite que los trabajadores domésticos cobren menos del salario mínimo, aunque en algunos estados como Maine cubre a la mayoría de los trabajadores domésticos tanto en sueldo como en horas. Si usted trabaja para una agencia en Maine, tiene derecho a que se le pague al menos un mínimo por el tiempo que usted pasa viajando de la casa de un cliente a la de otro, y esas horas cuentan como parte de su total trabajado al final de la semana. Así que si la suma total supera las 40 horas, la agencia debe darle paga y media por cada hora adicional.⁶ La ley de Maine excluye a muchos trabajadores domésticos de las indemnizaciones laborales.

Trabajadores presidiarios: cuando la Decimotercera Enmienda abolió la esclavitud en 1865, solo se mantuvo una excepción: el trabajo como castigo por un crimen. A pesar de que el "alquiler de convictos" -el inhumano sistema que permitía al estado alquilar prisioneros a empresas privadas- quedó prohibido en torno a 1920, a día de hoy los presos aún trabajan por debajo del sueldo mínimo. Bajo la ley actual, todos los convictos físicamente capaces en prisiones federales que no estén en riesgo de seguridad o no tengan una excepción de salud, están obligados a trabajar⁷. Los convictos federales ganan de 0,23 a un máximo de 1,15 dólares por hora. Los convictos con obligaciones financieras estipuladas por una corte deben destinar al menos un 50% de esas ganancias a satisfacer sus deudas⁸. En Maine, un trabajador encarcelado puede apelar la decisión de trabajo del juez mediante el Oficial Jefe Administrativo en un máximo de cinco días. Algunos abogados de prisioneros ven los trabajos como una fuente de formación y propósito, a pesar de los muy bajos salarios, mientras que otros sostienen que es injusto que las prisiones, privadas o del gobierno, se lucren de cualquier manera por el trabajo de gente que está siendo forzada a trabajar.

⁵ Hoja informativa: Final Rule," *United States Department of Labor, Wage and Hour Division*, última modificación en septiembre de 2013, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfsFinalRule.htm>.

⁶ Hoja informativa: #79D," *United States Department of Labor, Wage and Hour Division*, última modificación en septiembre de 2013, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs79d.htm>.

⁷ "Prison Labor," *Prison Policy Initiative*, accedido en enero de 2015, <http://www.prisonpolicy.org/prisonindex/prisonlabor.html>.

⁸ James, N., "Federal prison industries (RL32380)," *Washington, DC: Congressional Research Service*, 2007, http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/309/.

ORGANIZAR LA VICTORIA: El derecho humano a descansar

Según Edulfo, un miembro del Centro de Trabajadores de Nueva York Central

Creo que la gente como nosotros puede ser como un espejo en el que otras personas pueden mirarse y con suerte se verán a sí mismas en nosotros y tal vez piensen que si nosotros fuimos capaces de lograr cosas así, también pueden ellos.

Fue hace casi dos años, cuando algunos otros trabajadores y yo estábamos hablando de pedir por fin a los propietarios un día libre cada semana. Pensábamos que no iba a ser un gran problema dados todos los trabajadores que tenía en su finca en ese momento. Pero cuando mencionamos que queríamos descansar más a menudo dijo: "Ustedes, muchachos, no necesitan descansar, sería mejor para mí si no descansaran en absoluto." Después de esto sabíamos que no iba a darnos un día libre. Originalmente pensábamos que no quería darnos el día porque somos indocumentados, pero más tarde descubrimos que como trabajadores agrícolas no tenemos el derecho a un día libre.

Mi hermano y yo comenzamos a hablar con los demás trabajadores, incluso con los que no nos llevábamos bien, y todos nos pusimos de acuerdo en que teníamos que exigir el día libre porque estábamos todos cansados, ya que nuestros cuerpos necesitaban descansar. Una noche, dos meses después de que me hiciera ese comentario, todos caminamos hasta la casa del dueño (los muchachos del turno nocturno entraron tarde ese día por lo cual podrían unirse a todo el mundo). Cuando abrió la puerta le preguntamos: "¿Sabe usted por qué estamos aquí?" Él dijo, "No, no sé por qué". Le dijimos, "Estamos aquí porque queremos un día libre cada semana. Hemos decidido: Si usted no nos lo da, nos vamos todos. Si nos vamos puede contratar a más gente pero van a renunciar también; la gente no puede trabajar de esta manera durante tanto tiempo." Aunque vaciló un poco, al final dijo: "Está bien, tienen razón, pero solo porque ustedes son buenos trabajadores". Su respuesta fue rápida; al cabo de una semana, contrató a una persona nueva y comenzó a dar a todos un día de descanso cada semana.

Estábamos seguros de que iba a dárnoslo porque sabíamos que había gente suficiente para cubrir los turnos, pero si hubiera dicho que no, entonces todos nos habríamos ido de ahí; nos habíamos puesto de acuerdo en que si decía que sí pero tardaba demasiado en dárnoslo, dos personas iban a renunciar cada semana hasta que tuviéramos nuestro día libre cada semana. Sabíamos que teníamos que hacerlo así

porque la ley no nos protege; sabíamos que teníamos que tomar el riesgo y tomar una decisión. Está muy claro para mí que si no hubiéramos sido todos nosotros haciendo la petición, no habría sucedido. Para conseguir algo como eso teníamos que estar unidos y dispuestos a enfrentar lo que sucediese. Todos tenemos derecho a un día libre, todos necesitamos el descanso sin importar lo que diga la ley; todos tenemos que encontrar maneras de ayudarnos a nosotros mismos y exigir mejores condiciones de trabajo porque la ley no va a hacerlo por nosotros; el dueño sabe que estamos cuidando de nosotros mismos.

Parte III:
Sus Derechos en el Trabajo
Conseguir, Mantener y Dejar un
Trabajo

Discriminación en el lugar de trabajo

Muchos de nosotros, sin importar nuestra raza, género, orientación sexual, edad o identidad de género, hemos experimentado discriminación en algún momento de nuestras vidas laborales. Esto es porque el racismo, sexismo, discriminación, homofobia y otras formas de prejuicio están, tristemente, arraigados en nuestra sociedad. La mayoría de nosotros probablemente nunca responderemos a la discriminación mediante la presentación de una demanda, pero eso no significa que debamos ignorar o aceptar la discriminación. Esta sección le explicará algunas de las protecciones legales contra la discriminación para quienes decidan luchar, ya sea en una corte a través de un abogado, en la Intendencia con nuestros compañeros de trabajo, o con la ayuda de una organización como el centro de los trabajadores.

Siempre que la discriminación ha existido, ha habido personas que han luchado contra ella. Muchas de las protecciones contra la discriminación en el trabajo en los Estados Unidos son el resultado de la valiente organización y activismo de los cientos de miles de participantes en el movimiento de derechos civiles durante la década de los 1950 y 1960. En 1964, el gobierno federal aprobó la Ley de Derechos Civiles. Maine aprobó su propia Ley de Derechos Humanos en 1971, añadiendo protecciones más allá de los previstos por la ley federal. Activistas de diferentes comunidades han seguido trabajando durante años para ampliar las protecciones para más personas.

La Ley de Derechos Humanos de Maine (MHRA) establece que es ilegal para un empleador discriminar por raza, color, sexo, orientación sexual, género y expresión de género, edad, discapacidad física o mental, la predisposición genética, la religión, y en la ascendencia o el origen nacional.

La ley federal solo se extiende a los empleadores con 15 o más empleados. Las leyes del estado de Maine abarcan las empresas de cualquier tamaño.

¿Qué significan todos estos tipos de discriminación?

Raza y/o Color: La discriminación de raza significa tratar a un solicitante o empleado desfavorablemente porque son de una determinada raza o porque tienen características físicas asociadas con raza (como textura del cabello, color de la piel, o de ciertos rasgos faciales). Discriminación de color implica tratar a alguien desfavorablemente por el color de la piel. Discriminación de raza y de color también pueden implicar tratar a alguien desfavorablemente debido a que la persona está

casada con o se asocia con una persona de una determinada raza o color o a una persona por motivos de unión o asociación con una carrera de organización o grupo social. La discriminación puede ocurrir cuando la persona que impuso la discriminación es de la misma raza o color que la persona que siente la discriminación.⁹

Sexo: La discriminación de sexo significa tratar a un solicitante o empleado desfavorablemente debido a su sexo o género. Discriminación de sexo también puede implicar tratar a alguien desfavorablemente debido a su conexión con una organización o grupo que generalmente se asocia con personas de un determinado sexo. Puede considerarse acoso sexual insinuaciones sexuales inoportunas, peticiones de favores sexuales u otro acoso verbal o físico de carácter sexual. Pueden ser comentarios ofensivos en general sobre el sexo de la persona. El acoso sexual es ilegal si es tan frecuente o grave como para crear un ambiente laboral hostil u ofensivo.¹⁰

Orientación sexual y expresión de género: Discriminación por razones de orientación sexual significa tratar diferente a los solicitantes o empleados debido a su percibida o real heterosexualidad, bisexualidad, homosexualidad o su identidad de género o expresión, que incluye transexuales, andróginos, y las cuestiones de género que no conformen con los trabajadores.

Edad: Discriminación por razones de edad significa tratar los solicitantes o empleados de manera menos favorable debido a su edad.

Incapacidad física o mental: Discriminación de las personas con discapacidades se produce cuando un empleador cubierto trata desfavorablemente a un empleado o postulante calificado con una discapacidad debido a que tienen una discapacidad. También se produce en el caso de que el solicitante o empleado sea tratado de manera menos favorable debido a que tienen una historia de una discapacidad (como en el caso de cáncer que está bajo control o en remisión) o porque se considera que tienen o es probable que desarrollarán algún tipo de discapacidad. (Para obtener una lista completa de los temas de la discapacidad, consulte el índice.)^{11 12 13}

⁹ "Race/Color Discrimination" *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en marzo de 2015, http://www.eeoc.gov/laws/types/race_color.cfm.

¹⁰ "Sex-based Discrimination" *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en marzo de 2015, <http://www.eeoc.gov/laws/types/sex.cfm>.

¹¹ "94-348- Adopted Changes to Rules," *Maine Human Rights Commission, Ch. 3, Section 3.02*, accedido en enero de 2015, <https://www1.maine.gov/mhrc/laws/changes/archive/Sexual%20Orientation%20Adopted%20Rule.pdf>.

Predisposición genética: Es ilegal para un empleador discriminar contra los empleados o solicitantes debido a información genética, incluyendo la historia médica familiar, o el uso de información genética para tomar decisiones de empleo. Excepto bajo circunstancias muy específicas, los empleadores no pueden pedir, exigir, o adquirir información genética sobre los candidatos o empleados.^{14 15}

Religión: Discriminación religiosa significa tratar los solicitantes o empleados desfavorablemente debido a sus creencias o prácticas religiosas. La ley protege no solo a las personas que pertenecen a las tradicionales religiones organizadas (el budismo, el cristianismo, el hinduismo, el islam y el judaísmo, etc.) sino también a personas con cualquier creencia religiosa, ética o moral que es sinceramente mantenida. La discriminación religiosa puede también implicar tratar a alguien de manera diferente porque esa persona está casada o se asocia con alguien de una religión en particular, o por su relación con una organización religiosa o grupo.¹⁶

El linaje u origen nacional: La discriminación de origen nacional implica el maltrato de un candidato o de un empleado por ser de un país en particular o de una parte específica del mundo, por su etnia o su acento, o porque parece ser de una etnia específica, aunque no sea. Tratar a personas desfavorablemente porque están casadas con (o se asocian con) personas de un cierto origen nacional o por causa de su conexión con una organización étnica o un grupo étnico también puede ser discriminación de origen nacional. La discriminación puede ocurrir cuando la víctima y la persona quien inflige la discriminación son del mismo origen nacional.¹⁷

¹² “Disability Discrimination,” *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en enero de 2015, <http://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm>.

¹³ “§4553-A. Physical or mental disability,” *Office of the Revisor of Statutes, Maine Legislature*, accedido en octubre de 2014, <http://legislature.maine.gov/legis/statutes/5/title5sec4553-A.html>.

¹⁴ “Facts About the Genetic Information Nondiscrimination Act,” *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en enero de 2015, <http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/fs-gina.cfm>.

¹⁵ “Genetic Information Discrimination,” *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en enero de 2015, <http://www.eeoc.gov/laws/types/genetic.cfm>.

¹⁶ “Religious Discrimination,” *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en enero de 2015, <http://www.eeoc.gov/laws/types/religion.cfm>.

¹⁷ “National Origin Discrimination,” *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en enero de 2015, <http://www.eeoc.gov/laws/types/nationalorigin.cfm>.

ORGANIZANDO LA VICTORIA: Luchando contra el racismo en el lugar de trabajo

“Después de casi dos años, por fin ella se fue. Mis colegas y yo nos liberamos de la gerente mala, racista, y salimos más fuerte.”

- Laverne Wrenn, trabajador de supermercado y miembro del Sindicato de los Trabajadores de Comida y Comerciales Local 400¹⁸

Mientras algunos actos de racismo son públicos y atraen mucha atención de los medios de comunicación y respuesta de la comunidad, muchos ocurren dentro de nuestros propios lugares de trabajo y se mantienen escondidos a menos que luchemos contra ellos.

Laverne Wrenn, trabajador de muchos años en el supermercado Kroger en Virginia y un miembro del Sindicato de los Trabajadores de Comida y Comerciales, estaba en una situación reciente en la cual tenía que decidir entre soportar el racismo de su gerente o luchar contra ese racismo.

Poco después de la aparición de una nueva gerente en el supermercado de Wrenn en 2011, la discriminación contra los trabajadores negros se hizo evidente. Según Wrenn, la gerente “elegía a los trabajadores negros como blancos, castigándonos por cosas por las que no castigaba a los trabajadores blancos. Cosas simples, como no firmar cuando limpiamos el baño, resultaba en una citación para quienes fueron negros-pero no para los trabajadores blancos que hacían la misma cosa.”¹⁹

Cuando Wrenn presentó el tratamiento discriminatorio a su gerente y otros en la compañía, nada cambió, así que consultó con su sindicato y comenzó a documentar cada acto de discriminación, notando quien estaba allí para ser testigo del acto y su información del contacto. Y reclutó sus colegas para ayudar.

“Continuábamos documentando todo lo que ella hacía. Confeccionamos un equipo de personas de varios departamentos y turnos para asegurarnos de que captaríamos

¹⁸ “In a ‘Right to Work’ State, Union Grows by Fighting Racism,” *Common Dreams*, accedido en abril de 2015, <http://www.commondreams.org/views/2015/03/14/right-work-state-union-grows-fighting-racism>

¹⁹ Ibid.

*todos los incidentes. Cada vez que pudimos, presentamos quejas, para que Kroger reconociera que tenía una gerente problemática.”*²⁰

*Mientras los trabajadores creaban una fuerza y unidad, la gerente se desesperó más por deshacerse de ellos. “Por fin cometió un error que incluso Kroger no podría ignorar. Ella estaba intentando hacer que algunas de las ‘chicas negras’ fueran despedidas por no firmar sus nombres correctamente después de limpiar el delicatessen. Para hacerlas parecer peores, falsificó una ficha de comentarios de un cliente con una queja.”*²¹

La gerente fue despedida, y Wrenn y sus colegas ganaron una batalla contra el racismo en el lugar de trabajo, estableciendo fuerza entre ellos e involucrando personas nuevas. “Cuando las personas vieron que podríamos enfrentar a nuestra gerente racista y ser protegidos, muchos que antes nunca habían sido interesados en el sindicato vinieron y se inscribieron. Quisieron luchar conmigo.”

Eso es ilegal, también: cómo aparece a veces la discriminación

Reglas que requieren el uso de solo el inglés: Varios de nosotros nacimos fuera de los Estados Unidos, encontramos trabajo al lado de otras personas de nuestro país natal, y es posible que hablemos en nuestra lengua nativa mientras trabajamos. La única situación en la cual un empleador puede requerir el uso del inglés en el lugar de trabajo es si satisface cualquiera de dos criterios importantes: 1) debe haber una justificación del negocio, en otras palabras debe haber un aspecto del trabajo que hace importante el uso de inglés, por ejemplo la comunicación con clientes, supervisores o colegas; o 2) el uso del inglés debe ser importante para mantener la seguridad en el lugar de trabajo.²²

Como muchos asuntos relacionados con la discriminación, la ley no está perfectamente clara, pero generalmente una regla que requiere el uso de inglés es ilegal si:

- ❖ Prohíbe el uso de lenguajes específicos, por ejemplo si su empleador permite el francés, pero no el español;

²⁰ Ibid.

²¹ Ibid.

²² “In a ‘Right to Work’ State, Union Grows by Fighting Racism,” *Common Dreams*, accedido en abril de 2015, <http://www.commondreams.org/views/2015/03/14/right-work-state-union-grows-fighting-racism>

- ❖ Si no tiene base en una necesidad de negocio, sino más bien la preferencia del empleador;
- ❖ Requiere el uso de inglés incluso durante descansos;
- ❖ Requiere inglés incluso cuando clientes y colegas hablan otros idiomas.

Es una buena idea hablar con colegas sobre sus experiencias con las reglas de hablar inglés. Si las reglas parecen injustas, podría ser posible cambiarlas por medio de reunir con colegas y hablar con el jefe. El Centro de Trabajadores también puede ayudar con dar consejos, un lugar para reunir, y más información. También puede contactar a la Comisión de Derechos Humanos de Maine ([vea la página 82](#)). De la misma forma que con cualquier forma de discriminación, bajo la Ley de Derechos Humanos de Maine es ilegal que el empleador tome represalias contra usted por hablar sobre estos temas.

La Contratación Única de Ciudadanos y Requisitos de Documentos Ilegales:

Algunas veces los empleadores rehusarán contratarle porque sus autorizaciones de trabajos son temporales en vez de permanentes. Hay muchas razones por las que ustedes podrían tener una autorización temporal, como por ejemplo una aplicación de *Green card* pendiente o el estatus de “acción diferida.” Pero un empleado que hace esto está incumpliendo con leyes federales y podría quedar sujeto a una multa, contratar a la persona que se ha negado a emplear, y/o pagar cualquier salario que la persona haya ganado en el tiempo transcurrido.

Si usted tiene un permiso de trabajo, incluso si es temporal, usted es elegible para trabajar, y ningún empleador puede negarse a contratarlo debido a dicho permiso. Si alguien no lo contrata a usted o a alguien que conoce porque su permiso de trabajo es temporal, contacte al Centro de Trabajos del Departamento de Justicia de los Estados Unidos ([vea la página 82](#)).

Remuneración desigual en base a Género: En Maine, las mujeres aún ganan \$0.80 por cada dólar ganado por un hombre. Esto ha sido el resultado de una falta de pago igualitario, lo que significa que el sistema subvalora el trabajo históricamente practicado por mujeres. Por ejemplo, a una empleada doméstica gana menos que un conserje, aún si las tareas de ambos son muy similares. Esto también es el resultado de discriminación en base al sexo, por lo que las mujeres que desempeñan los mismos cargos que hombres, ganan menos algunas veces.²³

²³ “Know Your Rights: Pay Equity,” *Maine Women’s Policy Center*, published 2011, http://www.mainewomenspolicycenter.org/assets/files/KnowYourRights/Layout_PayEquity.pdf.

A fin de establecer si usted ha sido objeto de discriminación, es importante que usted se sienta en la libertad de discutir las tasas de salario con sus compañeros de trabajo. A pesar de que muchos empleadores desapruaban e incluso prohíben esta clase de conversaciones, usted tiene legalmente el derecho de compartir información sobre su salario con otros, y preguntar sobre el de ellos.²⁴ Un empleador que prohíbe esto está quebrantando la Ley de Maine de Pago Igualitario así como la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo.²⁵ Para mayor información, [vea la página 41](#), Organizando a sus Compañeros de Trabajo.

Si usted cree que usted o alguien que conoce está siendo discriminado por razones de género, contacte al Centro de Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos de Maine ([vea la página 82](#)).

Discriminación del Embarazo: Es ilegal para un empleador rechazar o despedir a una empleada por estar embarazada. Como trabajadora embarazada, usted tiene el derecho a ser tratada de la misma manera que un empleado que tiene una incapacidad temporal (para todas las referencias de incapacidades, consulte el índice). No puede ser forzada a tomar un permiso de ausencia si todavía puede hacer su trabajo físicamente. ([Consulte la página 72](#) para información sobre la baja de maternidad). Después del parto, se protege la lactancia materna bajo las leyes de discriminación del embarazo. La ley de Maine requiere que su empleador le permita usar su tiempo de pausa pagado, periodo de almuerzo, o pausa no pagada para extraer leche. Su empleador también debe hacer un esfuerzo razonable para encontrar un lugar limpio donde pueda hacerlo. El espacio no puede ser un baño.²⁶

Requisitos para el uniforme discriminatorios/Código de vestimenta: Aunque los empleadores tienen un derecho muy amplio para requerir que los trabajadores usen uniformes, y pueden establecer ropa específica, aseo, y normas de apariencia para empleados, ellos tienen que hacerlo de manera igualitaria y justa. Su jefe no puede resaltarle a usted u otro trabajador por requisitos diferentes de vestimenta; requisitos de vestimenta deben ser los mismos para todos los empleados, o para todo el mundo en la misma posición.

²⁴ NLRB Office of Public Affairs, “Board finds Houston engineering firm unlawfully fired employee for discussing salaries with coworkers” accedido en abril de 2015, <http://nlr.gov/news-outreach/news-story/board-finds-houston-engineering-firm-unlawfully-fired-employee-discussing>

²⁵ <http://legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec628.html>

²⁶ “Maine Employee Rights Guide,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 2015, http://www.maine.gov/labor/labor_laws/publications/employeeerightsguide.html#Moms.

Género: Un empleador no puede tener un código de vestimenta para solo un género. Sin embargo, un empleador puede requerir diferentes normas para hombres y mujeres, a lo menos que la diferencia no ponga más fuerza sobre un género. Los trabajadores solo pueden ser requeridos a ponerse la ropa para el género con el cual se identifican.

Religión: Si tiene una convicción religiosa que “se sostiene sinceramente,” puede preguntar para una acomodación o una excepción a los requisitos de vestimenta y apariencia en el trabajo. Su jefe debe proveerle con un acomodación a menos que cause “dificultad indebida” en el negocio. Los empleadores deben permitir que los empleados tengan cobertores de la cabeza, vello facial, y ropa que consta con creencias religiosas si no le causa dificultad indebida al empleador o pose un riesgo de salud o seguridad al empleado u otros. También, tiene el derecho a una posición de servicio al cliente tanto como cualquier otra persona; es ilegal para un empleador reasignarle bajo la suposición que los clientes refuten interactuar con empleados que llevan ropas religiosas.²⁷

Discriminación de la discapacidad: Esta ley le protege contra la discriminación si está cualificado para un trabajo y tiene una discapacidad física o mental. Para cumplir los requisitos para la protección legal, esa discapacidad necesita limitar su habilidad de participar en actividades importantes en la vida como ver, oír, hablar, caminar, respirar, desempeñar trabajos manuales, cuidarse a sí mismo, o trabajar. En Maine, algunas discapacidades son protegidas por estatutos, a pesar de que la discapacidad limite actividades importantes en la vida. Estas discapacidades incluyen, entre otras, cáncer, diabetes, epilepsia, y trastornos depresivos mayores. La ley también le protege si la gente solamente le considera discapacitado de esta manera.

Si tiene una discapacidad y todavía puede hacer las partes esenciales del trabajo con alguna acomodación, quiere decir algunas modificaciones del trabajo, el jefe necesita considerar si pueda hacer las funciones con acomodaciones razonables. Algunos ejemplos de una acomodación razonable son dejar que el empleado tenga tiempo para asistir a citas médicas o visitas a una terapeuta; reestructurar la descripción del trabajo para eliminar funciones no esenciales; proveer un sitio accesible para una silla de ruedas o un intérprete de lengua de señas; o simplemente educar y reformar los actitudes de los otros empleados. Un empleador no tiene que proveer una

²⁷ “Religious Garb and Grooming in the Workplace: Rights and Responsibilities,” *U.S. Equal Employment Opportunity Commission*, accedido en enero de 2015, http://www.eeoc.gov/eeoc/publications/qa_religious_garb_grooming.cfm.

acomodación razonable si puede establecer que al hacer esto creería una carga exagerada.

Si usted pide una acomodación razonable, no es necesario mencionar la ley por nombre ni siquiera usar la frase “acomodación razonable.”

La ley federal—los Americanos con Discapacidades (ADA)— se aplica a empleadores con solamente 15 o más empleadores, pero la ley de Maine, el Acta de los Derechos Humanos de Maine se aplica a todos los empleadores. Estas leyes cubren todas las partes del proceso de empleo desde la contratación hasta la terminación.

La enfermedad mental y la discriminación contra la adicción: La enfermedad mental y la adicción muchas veces son discapacidades invisibles, y muchas veces no son evidentes para otras personas. Su empleador necesita proveer acomodaciones razonables solo si sabe de su discapacidad. Por lo tanto, si su condición o discapacidad no es obvia, necesita divulgarla para que pueda ser autorizado legalmente para una acomodación razonable. Muchos deciden no divulgar este tipo de discapacidad, por miedo a discriminación o represalia, y este miedo es comprensible por los estigmas que muchas veces existen en el lugar de trabajo y demás. Mientras quedarse callado sobre la condición es la decisión mejor para algunas personas, puede haber momentos cuando necesita considerar divulgar la condición por su protección. Si necesita una acomodación razonable para hacer su trabajo, por la adicción o una enfermedad mental, esta divulgación y solicitud para la acomodación puede ser urgente.

Por ejemplo, un empleado con trastorno bipolar podría sufrir un cambio de medicación que provoca un aumento de letargo que resulta en una llegada tarde al trabajo casi todos los días. Un empleado que no ha divulgado la discapacidad puede ser despedido por llegar tarde, porque el jefe no sabe de la discapacidad. En este caso, sería poco probable que el trabajador pudiera demostrar que el empleador discrimina por motivos de discapacidad. Por el contrario, el empleador ha despedido al empleado por llegar tarde. Si el trabajador había dicho al empleador de la discapacidad y pidió una acomodación razonable - por ejemplo, una modificación de horario o licencia razonable para el tratamiento - el trabajador quizás no hubiera sido despedido, o el despido se podría haber considerado ilegal.

Para obtener más información sobre cómo tomar una pausa del trabajo para enfrentar una discapacidad, enfermedad mental o adicción, consulte la página "pausas largas (días, semanas, meses fuera de trabajo)" [en la página 70](#).

Desafiar contra la discriminación en los tribunales

Las denuncias legales: Si experimenta discriminación, puede ponerse en contacto con la Comisión de Derechos Humanos de Maine (MHRC), la agencia estatal que ayuda a los trabajadores con presentar denuncias legales. Su función es tanto investigar el reclamo como ayudar a llegar a un acuerdo.

- ❖ **¿Cuándo tengo que presentarla?** Debe presentar su denuncia tan pronto como sea posible después de enterarse de la discriminación. La ley dice que tiene menos de 300 días para presentarla.
- ❖ **¿Cuánto tiempo tomará?** El proceso para resolver un caso de discriminación puede tomar bastante tiempo, hasta dos años.
- ❖ **Me puedo saltar el MHRC?** Si usted quiere procesar una demanda con el empleador directamente en vez de que MHRC lleve el caso, usted puede pedir una carta de “derecho a demandar” después de que su queja haya estado en MHRC por 180 días.
- ❖ **¿Debería contratar a un abogado?** Usted no necesita un abogado para traer un cargo por discriminación ante el MHRC, aunque es posible que esté mejor si tiene uno. Muchos abogados manejarán su caso sobre una base de honorarios contingentes, lo que significa que solamente cobrarán una tarifa si usted recupera algo (por ejemplo, obtiene una compensación del empleador que le ha discriminado). Si usted no recupera nada, el abogado no tiene que cobrar.
- ❖ **¿Qué puedo obtener si gano?** El valor de un arreglo en su caso o un veredicto a su favor si usted va a la corte depende de una serie de factores, incluyendo el tamaño del empleador, la severidad de su queja, así como el dolor y sufrimiento u otra consecuencia negativa que usted haya podido comprobar sobre su caso. El monto que usted recupere puede incluir pago retroactivo, el dinero por el dolor y el sufrimiento, daños punitivos para disuadir al empleador discriminar de nuevo, su reincorporación al trabajo si ya no trabaja allí, el interés y los honorarios legales.

Para más información acerca del proceso durante un caso, vea la página web de MHRC http://www.maine.gov/mhrc/file_a_complaint/index.htm

Retaliación: Su derecho como trabajador a desafiar la discriminación u otras violaciones de sus derechos también está protegida por la ley. La retaliación ocurre, primero, cuando usted procesa un reclamo de compensación al trabajador, una queja por discriminación, o trata de hablar con sus compañeros de trabajo sobre cómo formar un sindicato o sobre cómo mejorar el ambiente laboral –estas actividades están protegidas por la Ley de Compensación del Trabajador, la Ley de Derechos Humanos de Maine, la Ley de Protección de Denunciantes, o alguna ley estatal o federal sobre Relaciones Laborales. Si su jefe lo despide, lo disciplina, o lo mueve a una posición

peor que la anterior, o si no lo contrata en primera instancia, con la intención de mandar un mensaje a usted y sus colegas sobre no quejarse en el futuro, esto es retaliación.

Derechos cuando se está buscando trabajo

Entrevista y Preguntas en la Aplicación

Hay diferentes tipos de preguntas que un empleador no puede hacer durante el proceso de selección. Esto es debido a que dichas preguntas requieren información que legalmente un empleador no puede considerar cuando está tomando su decisión. He aquí algunos ejemplos de preguntas prohibidas:

- ❖ ¿Está casado?
- ❖ ¿Qué festividades religiosas celebra usted?
- ❖ ¿Usted tiene hijos(as)?
- ❖ ¿De qué país es usted?
- ❖ ¿Qué tipo de descarga recibió usted de parte de la armada?

Los posibles empleadores tampoco están autorizados a preguntar al entrevistado o solicitante cuestiones relacionadas con discapacidad, tal como historial médico, licencias médicas pasadas, reclamos sobre Compensación de Empleadores, o medicamentos. Cuando usted está aplicado a un trabajo, usted no está en la obligación de revelar su discapacidad. El empleador debe juzgarlo en base a su habilidad para cumplir con el trabajo, no por el hecho de que usted tenga o no alguna discapacidad. Una vez que usted haya sido contratado, su empleador solamente debe preguntar sobre su discapacidad si las preguntas están relacionadas con el trabajo, y si tienen que ver con una necesidad de la empresa.

Aunque algunos empleadores no están autorizados a preguntarle a usted, el solicitante, sobre sus discapacidades, ellos pueden hacerle preguntas sobre su habilidad para realizar ciertas tareas relacionadas con el trabajo. Si un empleador tiene preocupaciones razonables sobre su capacidad para realizar ciertos deberes, puede requerirle que describa o pruebe cómo usted puede manejar esas tareas.

Si la discapacidad es obvia, o si usted la trae a colación, el empleador puede hacer preguntas razonables sobre adaptaciones (por ejemplo, qué cambios en el trabajo son necesarios para permitirle realizar sus tareas). La Comisión de Derechos Humanos de Maine publica una “Guía de Consulta Pre-Emplo” en la cual indica los tipos de preguntas que un empleador tiene permitido hacer a un solicitante, así como preguntas

que están prohibidas:
http://www.maine.gov/mhrc/guidance/pre-employment_inquiry_guide.htm

Si un empleador hace una pregunta prohibida, esto puede ser evidencia de discriminación contra usted u otro solicitante. Usted puede decir declinar la pregunta cordialmente (“Prefiero no contestar esa pregunta”), y hablar con el Centro de Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos de Maine ([Vea la pagina 82](#)). Si usted no ha sido contratado por la forma en que contestó a una pregunta ilegal o por negarse a contestar la pregunta, usted podría demostrar discriminación ilegal.

Información sobre Historial Criminal

Vivimos en una sociedad sobrecriminalizada, donde uno de cada tres adultos ha sido arrestado o tiene una condena en su historial. Para muchas personas, ser condenado por un crimen hace casi imposible conseguir un trabajo. Aunque hay algunas regulaciones acerca de cómo un empleador puede aprender sobre el historial criminal, y sobre qué pueden hacer con esta información, la protección es muy débil. Afortunadamente, algunas organizaciones han hecho progresos reales pasando la Ley “Ban the Box” (Vea más adelante Organizando la Victoria), y otras grandes compañías han decidido voluntariamente dejar de preguntar a sus solicitantes sobre su historial criminal.

En Maine, actualmente la ley permite a los empleadores solicitar chequeos de historial criminal al solicitante. Sin embargo, si usted se niega a ello, ellos tienen derecho a no contratarle. Si un empleador rehúsa contratarle por la información contenida en su historial criminal, ellos deben darle una copia del historial y la oportunidad de refutar dicha información. Esto es muy importante ya que muchas veces los historiales criminales tienen errores.²⁸

A su vez, los empleadores no pueden negarse automáticamente a contratar a una persona con historial criminal. El negarle trabajo debido a ello debe ser porque el empleador cree que su historial criminal está relacionado con el trabajo al que está aplicando, y que está relacionado con algo que es requisito necesario para la empresa.

²⁸ Neighly, Madeline, Maurice Emsellem, and Anastasia Christmas, “A Healthy Balance: Expanding Health Care Job Opportunities to Californians with a Criminal Historial which Ensuring Patient Safety and Security,” *National Employment Law Project*, published mayo de 2014, <http://www.nelp.org/page/-/SCLP/2014/Healthy-Balance-Full-Report.pdf?nocdn=1>, and “Fair Credit Reporting Act,” *Federal Trade Commission*, accedido en enero de 2015, <http://www.ftc.gov/enforcement/rules/rulemaking-regulatory-reform-proceedings/fair-credit-reporting-act>.

Los empleadores deben considerar factores como el tiempo que ha transcurrido desde la conducta criminal. También, los empleadores que realizan chequeos de historia criminal deben hacerlo de una forma no discriminatoria. Por ejemplo, los empleadores no pueden hacer chequeos solo de historiales en personas de color, mujeres, etc. Si usted tiene razones para creer que un empleador está realizando chequeos criminales de una forma discriminatoria, contacte al Centro de Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos de Maine ([Vea la página 82](#)).

Si usted tiene razones para creer que un empleador está obteniendo información errónea durante el proceso de su chequeo de historial criminal, usted puede solicitar una revisión de su historial criminal con la policía. Si usted ve algo en su historial que no debería estar, usted puede solicitar a la Oficina Estatal de Identificación (State Bureau Identification) que lo remueva. La información de contacto está en la [página 84](#).

Si usted tiene un historial criminal juvenil en Maine, usted puede solicitar a la corte donde fue convicto que selle la convicción. Un historial sellado no está abierto al público para inspección.

Algunas grandes empresas como Walmart, Target, Bed Bath & Beyond y Home Depot, no solicitan historial criminal en la aplicación preliminar de trabajo, aunque pueden solicitarla luego en el proceso de entrevista. Esto puede hacer más sencillo a aquellos con convicciones en el pasado conseguir una oportunidad justa en el proceso de contratación.

ORGANIZANDO LA VICTORIA: Luchando por una Oportunidad Justa

“No creía que pudiese conseguir un trabajo con mi historial pasado y esa clase de cosas. Ahora, estoy aquí para ayudar a mi comunidad y ver cómo me puedo deshacer de esta caja.”

- Shane Johnson, activista anteriormente encarcelado²⁹

En 2004, la organización nacional “All of Us of None” comenzó a organizar personas con historial criminal a través de la campaña “Ban the Box.” Dorsey Nunn, una activista

²⁹ “Council Bill Aims to Give People With Criminal Historials a Better Chance in Job Market,” accedido en marzo de 2015, <https://fairchancenyc.wordpress.com/2014/06/12/council-bill-aims-to-give-people-with-criminal-historials-a-better-chance-in-job-market/>.

*previamente encarcelada y una de las fundadoras de la organización, explica: “No organizamos a la gente con historial para pasar únicamente las políticas de “Ban the Box”. Este fue nuestro objetivo principal. Para nosotros un logro más grande era que las personas con historiales criminales se organizaran y convirtieran en miembros activos en la lucha contra la encarcelación en masa y en como las personas con historiales criminales se convierten en ciudadanos de segunda categoría.”*³⁰

“The Box” (la caja) se refiere a la casilla en la cual la mayoría de las aplicaciones preguntan al solicitante por su historial criminal. En este país, una de cada cuatro personas tiene una convicción previa, y muchos empleados no considerarían a nadie que marque esa casilla. Estas campañas buscan remover dicha casilla de aplicaciones preliminares, de manera que los solicitantes puedan al menos tener un pie en la puerta antes de que sus historiales se conviertan en un problema.

*Las historias de personas que han experimentado discriminación en base a su historial criminal son fundamentales para la campaña “Ban the Box”, como lo es este caso de New York City: “Hace veinticinco años, fui liberada de prisión en un programa de liberación para trabajo.” Pase un año clasificando correo. En aquel entonces existían esta clase de programas que te ayudaban mientras estabas en prisión, adquirí entrenamiento y era capaz de obtener un trabajo al regresar a casa. Pero después de un año en el programa, no me renovaron para seguir trabajando debido al delito que cometí. Ya había cumplido mi condena y estaba lista para trabajar, pero seguía siendo rechazada. Desde que regresé a casa he estado aplicando a muchísimos trabajos. Por ser negra y haber cometido un delito, nadie te contrata.”*³¹

*Diez años en la lucha, organizaciones con miembros que han experimentado con discriminación en base a historiales criminales han obtenido victorias en 70 ciudades y condados, y 13 estados, dando a millones de trabajadores la oportunidad de tener una oportunidad justa de ser contratados.*³²

³⁰ “Southern Coalition for Social Justice: A Case Study of Durham, NC,” accedido en marzo de 2015, http://www.southerncoalition.org/wp-content/uploads/2014/10/BantheBox_WhitePaper-2.pdf

³¹ “Being Black and having a felony, you don’t get hired,” posted junio de 4, 2014, <https://fairchancenyc.wordpress.com/2014/06/04/being-black-and-having-a-felony-you-dont-get-hired/>.

³² National Employment Law Project, “Ban the Box is a Fair Change for Workers With Historials,” accedido en [marzo de 2015, http://www.nelp.org/page/-/SCLP/2014/NELP-Fair-Chance-Factsheet-0914.pdf?nocrdn=1](http://www.nelp.org/page/-/SCLP/2014/NELP-Fair-Chance-Factsheet-0914.pdf?nocrdn=1).

Historial de Crédito

Los estudios han demostrado lo que la mayoría de nosotros ya sabemos: el historial de crédito no puede predecir cómo de bien una persona cumplirá con su trabajo, o el riesgo de cometer un crimen en el espacio de trabajo. A pesar de ello, más y más empleadores requieren que las personas se sometan a chequeos de historial de crédito cuando están aplicando a un trabajo. Un mal crédito ocurre por distintas razones –perdida de trabajo, costos medidos, divorcio- y es muchas veces el resultado de errores en los informes. No suficiente con eso, los chequeos de créditos impactan desproporcionadamente a las personas de color, por lo que muchas algunas cortes encuentra esta práctica ilegal bajo el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, la cual prohíbe a los empleadores de usar una práctica que desproporcionadamente filtra a personas de color o mujeres, a menos que un empleador tenga una “necesidad empresarial” para realizar esto. Sin embargo, los empleadores siguen haciéndolo.

Si usted tiene razones para creer que un empleador está utilizando historiales de crédito como una forma de discriminación (por ejemplo, solamente haciendo chequeos de crédito a personas de cierta raza o género), contacte al Centro de Trabajadores de la Comisión de Derechos Humanos de Maine ([Vea la página 82](#)).

ORGANIZANDO LA VICTORIA: Detengan el *Credit Catch-22*

“Soy el único sostén de mi familia, y esa es una responsabilidad muy grande. Solamente por el hecho de que tenga una alerta aquí y allá en mi crédito no debería determinar si soy o no un buen trabajador.”

- Oneika O., Manhattan

Durante los últimos años, grupos progresistas como el sindicato laboral UNITE HERE y la organización de políticas públicas Demos, se han movilizado para prohibir el uso de historiales crediticios en el proceso de contratación, buscando legislaciones a nivel, federal, estatal, y local.

Stuart Appelbaum, Presidente del Sindicato de Almacenes Al Por Menor, Al Por Mayor Y Grandes Almacenes, explico la situación que sus miembros enfrentan: “La gente

*quiere pagar sus préstamos, pero debido a sus problemas, ellos ni siquiera pueden conseguir trabajo.”*³³

Recientemente, una emocionante colación entre organizaciones laborales y comunitarias se formó para llevar este caso hasta New York City. La campaña destaca las historias de personas que enfrentan discriminación debido a su historial de crédito y usa estrategias creativas para llamar la atención sobre este problema. Después de filmar testimonios y reunirse con los legisladores, la coalición decidió que, hacia la temporada 2014, la verificación de crédito estaba en orden. Vestidos con sombreros de Santa, los trabajadores cantaron villancicos temáticos como “Caminando hacia una maravillosa tierra sin trabajo” mientras insistían al alcalde para darle prioridad a esta discusión.

*La lucha en NYC no ha sido ganada todavía, pero la coalición está determinada a que suceda.*³⁴

Permisos de Trabajo

Todos los empleados en los Estados Unidos requieren confirmar que la persona contratada es elegible para trabajar en los Estados Unidos. Un empleador puede preguntar por su identificación para comprobar que usted puede ser contratado legalmente. Usted solamente debe mostrar los documentos listados en la Forma de Verificación I-9. La Lista de documentos está disponible aquí: <http://www.uscis.gov/i-9-central/acceptable-documents>.

Es discriminación si un empleador le solicita otros documentos diferentes o si solamente contrata ciudadanos. Vea la [página 24](#) en Contratación Única de Ciudadanos, así como también Requerimiento de Documentos Ilegales.

Trabajadores jóvenes

Durante los primeros años de los 1900, era común que los jóvenes trabajaban en fábricas durante horas largas en condiciones peligrosas. Algunos dueños de fábricas

³³ Stewart, Nikita, “Group Urges New York City to End Credit Checks by Employers” *The New York Times*. The New York Times, 15 ene. 2015, accedido en marzo de 2015.

http://www.nytimes.com/2015/01/16/nyregion/group-urges-city-to-end-credit-checks-by-employers.html?_r=1.

³⁴ “Credit Checks In The News,” *NYC Coalition to Stop Credit Checks in Employment*, accedido en enero de 2015, www.creditcatch22.org.

preferían trabajadores juveniles porque ellos eran menos propensos a formar sindicatos o ir a la huelga. Los sindicatos, los trabajadores, y los reformadores de la clase media abogaron para crear normas para los trabajadores juveniles junto a movimientos para la escuela pública universal. Hoy, hay leyes federales y estatales que regulan cómo y cuándo la gente menor de 18 años de edad puede trabajar. Abajo están algunas reglas para los trabajadores jóvenes en Maine:

Trabajadores de entre 16 y 17 años de edad

Si usted es estudiante en este grupo de edad, hay restricciones sobre las horas que puede trabajar. Si está en la escuela, generalmente no permiten que usted trabaje:

- ❖ antes de las 7:00 a.m. durante un día escolar;
- ❖ antes de las 5:00 a.m. durante un día no escolar;
- ❖ después de las 10:15 p.m. antes de un día escolar;
- ❖ más de 6 días consecutivos mientras la escuela está ocurriendo;
- ❖ más de 6 horas durante un día escolar;
- ❖ más de 10 horas durante cualquier día festivo, de vacaciones, o taller; o
- ❖ más de 24 horas durante una semana cuando la escuela está en sesión

Cuando la escuela no está en sesión, los requisitos cambian un poco. Durante esos momentos, usted no puede trabajar:

- ❖ más de 10 horas durante cualquier día (el fin de la semana, vacaciones, o taller);
- y
- ❖ más de 50 horas en una semana.

Cuando usted tiene 16 o 17 años, la ley dice que puede trabajar para cualquier tipo de negocio siempre y cuando no se considera peligroso el trabajo.

Trabajadores de menos de 16 años de edad

Si tiene menos de 16 años de edad, hay más restricciones acerca de las horas que puede trabajar. Cuando la escuela está en sesión no se permite trabajar:

- ❖ más de 3 horas en un día escolar, viernes inclusive;
- ❖ más de 18 horas durante una semana que la escuela está en sesión durante una o más días;
- ❖ después de las 7:00 p.m. durante el año escolar.

Cuando la escuela no está en sesión, los trabajadores no pueden trabajar:

- ❖ más de 8 horas en un día (el fin de la semana, vacaciones, o taller)

- ❖ más de 40 horas en una semana (la escuela no deber estar en sesión durante la semana entera);
- ❖ después de las 9:00 p.m. durante las vacaciones del verano.

También, hay varios tipos de trabajos que los trabajadores de menos de 16 años de edad no pueden hacer. Por ejemplo, las personas de menos de 14 y 15 años no pueden trabajar en la mayoría de los negocios de la industria del servicio como fabricación, mecánica, tintorería, panadería, hoteles y moteles, y otros.

Trabajadores de menos de 14 años de edad

Si usted tiene menos de 14 años de edad, no puede trabajar al menos que tenga permiso y el superintendente escolar haya certificado su estatus académico. Por las leyes federales, los trabajadores de menos de 14 años de edad no pueden trabajar en la mayoría de los negocios. Hay excepciones que permiten que algunos trabajadores agrícolas trabajen más horas.

Si usted tiene preguntas sobre industrias o negocios específicos, exenciones, horas, o cómo obtener autorizaciones, póngase en contacto con la Oficina de Estándares Laborales (Office of Labor Standards) en el Departamento de Trabajo de Maine.

<https://www1.maine.gov/labor/posters/childlabor.pdf>

Las drogas y las pruebas de drogas

Las pruebas de drogas: Generalmente, los empleadores en Maine tienen que tener permiso del Departamento de Trabajo (DOL, por sus siglas en inglés) del estado para hacer pruebas de drogas. La mayoría de los empleadores solamente tiene permiso para probar a solicitantes, pero algunos empleadores también tienen permiso para hacer pruebas de drogas aleatorias a empleados, y/o para probar a empleados en el evento de dos “incidentes de causa probable”. ¿Quiere saber si su empleador o su potencial empleador tiene permiso para hacer pruebas de drogas? El DOL de Maine publica un informe anual sobre pruebas de drogas en Maine, que incluye un listado de empleadores que tienen permiso para hacer pruebas de drogas. Está disponible aquí: http://www.maine.gov/labor/labor_stats/publications/substanceabuse/index.html.

Puede ser una violación de la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades si un empleador le niega a usted un trabajo porque está tomando metadona que un médico le ha recetado. Muchas personas toman metadona, buprenorfina, o marihuana.

El uso de drogas: Las personas que son drogadictas pero no están usando drogas ilegalmente están protegidos contra la discriminación con la base del uso previo de

drogas por la Ley para estadounidenses con Discapacidades. Sería ilegal para un empleador no contratarle a usted solamente porque está tomando metadona o buprenorfina por una previa adicción de drogas. Además, la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades y la Ley de Derechos Humanos de Maine hacen que sea ilegal despedir a un empleado o negarse a contratar a un solicitante porque el empleador cree incorrectamente que son drogadictos o que están usando las drogas ilegalmente.³⁵

¿Qué pasa con la marihuana medicinal? Aunque Maine aprobó una ley legalizando el uso de la marihuana medicinal en 2008, la marihuana todavía es ilegal debajo de la ley federal. Dado que la Ley de los Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) dice que usuarios actuales de drogas ilegales no se consideran “individuos con discapacidades” y no tienen la protección de la ADA, no es probable que la ADA proteja el uso de la marihuana medicinal, incluso para fines médicos. La ley en Maine todavía es bastante inestable; en el momento de escribir este documento, las cortes generalmente han decidido a favor de los empleadores.³⁶

Sin embargo, muchos están de acuerdo que no es justo negar un trabajo a alguien solamente porque usan marihuana o marihuana medicinal. Los trabajadores que son protegidos por un sindicato a menudo pueden depender del sindicato para defenderlos contra la discriminación con esta base. Para el resto de nosotros, podemos organizarnos con colegas y miembros de la comunidad para convencer a un empleador que el uso de la marihuana fuera del trabajo no debe ser la preocupación de un empleador.

Si usted se siente que ha sido discriminado durante el proceso de contratación porque toma metadona, buprenorfina, o marihuana medicinal, debe consultar con un abogado y considerar la presentación de una acusación por discriminación ante la Comisión de Derechos Humanos de Maine (MHRC, por sus siglas en inglés).

La transportación y el cuidado de niños

Llegar al trabajo y tener cuidado asequible y seguro para sus niños mientras está allí son requerimientos fundamentales para conseguir y mantener un trabajo, pero no son asuntos sencillos o fáciles para arreglar. Un horario inconsistente – un problema que comentamos en la [página 43](#) - puede hacer que sean aún más difíciles para arreglar.

Cuidado de niños: Muchos trabajadores en Maine que no ganan un sueldo alto se califican para apoyo en forma de cupones de cuidado de niños del Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS, por sus siglas en inglés), que incluyen un pago

³⁵ Kristin Aiello, conversación personal, noviembre de 2014.

³⁶ Kristin Aiello, conversación personal, noviembre de 2014.

para padres, calculado en una escala móvil. Puede solicitar por internet, y a menudo no hay lista de espera:³⁷ <http://www.maine.gov/dhhs/ocfs/ec/occhs/step.htm>.

Transportación: Si está recibiendo beneficios de TANF/ASPIRE mientras trabaja o asiste a la escuela, puede recibir apoyo gubernamental para transportación a través del programa Padres como Estudiantes (Parents as Scholars, en inglés). El programa se ejecuta por el Departamento de Labor de Maine y proporciona beneficios mensuales para padres en programas universitarios de dos o cuatro años para recibir apoyo para transportación.³⁸ Para más información sobre el programa, véase: <http://www.mejp.org/sites/default/files/PAS.pdf/>.

La transportación y el cuidado de niños también están entre los varios beneficios que trabajadores organizados en sindicatos pueden negociar para que sus empleadores los reciban.

Derechos cuando detenido por la aplicación de la ley: Llegar y salir del trabajo, o simplemente al mercado, puede ser especialmente estresante para aquellos de nosotros que no tienen la autorización de inmigración. Aún si eres pasajero en un vehículo parado por la policía, es posible que los oficiales vayan a intentar preguntarle sobre quién es, de dónde viene, dónde vive, y adónde va. Aunque puede sentirse muy incómodo, usted tiene el derecho de no contestar estas preguntas. En su lugar, pregúntele al oficial si usted está libre de irse. Si dice sí, camine – no corra – en sentido opuesto.

Si decide responder a las preguntas del oficial, recuerde que tiene el derecho de responder a unas preguntas y no a otras. Cualquiera cosa que le diga al oficial puede ser usada contra usted. No es una buena idea decir que es ciudadano si no lo es; del mismo modo, no es una buena idea usar ni los documentos de inmigración de otra persona ni documentos falsos.³⁹ Mentir a un oficial del gobierno es un crimen – quedarse en silencio no lo es.⁴⁰

*Tenga en mente que si no es ciudadano pero tiene autorización para estar en los EE.UU., es posible que deba mostrarle al oficial sus documentos de inmigración si se los pide. Para más información sobre esto, además de qué debe hacer si es conductor de un vehículo parado por el orden público, véase la libreta “Conozca sus derechos” (“Know Your Rights,” en inglés) de la ACLU, disponible en nueve idiomas aquí:

³⁷ “Paying for Childcare,” *Child and Family Services*, accedido en enero de 2015, <http://www.maine.gov/dhhs/ocfs/ec/occhs/payingchildcare.htm>.

³⁸ “Parents as Scholars,” *Maine Equal Justice Partners*, accedido en enero de 2015, <http://www.mejp.org/library/parents-scholars>.

³⁹ ACLU’s “Know Your Rights” booklet Section IV: Advice for Non-Citizens, accedido en marzo de 2015, <https://www.aclu.org/national-security/know-your-rights-when-encountering-law-enforcement>

⁴⁰ ACLU’s “Know Your Rights” booklet Section I: Questioning, accedido en marzo de 2015, https://www.aclu.org/files/kyr/kyr_english_1.pdf

<https://www.aclu.org/national-security/know-your-rights-when-encountering-law-enforcement>.

ORGANIZANDO LA VICTORIA: Conduciendo hacia los derechos humanos

“Sean las licencias o la ciudadanía, nuestro conducto no es un pedazo de papel; son nuestros derechos y nuestra dignidad.”

- Alberto Madrigal, Miembro de Justicia Migratoria

Después de una campaña demandando el derecho de la libertad de movimiento, miembros de Justicia Migratoria celebraron una mayor victoria en 2013 con la aprobación de legislación que extiende el acceso al conducir y a la identificación emitida por el estado a residentes sin consideración por su estatus de inmigración.

Trabajadores migrantes de granjas lecheras, a menudo aislados en las granjas rurales de Vermont sin acceso a la transportación pública, iniciaron la campaña. Antes de la victoria, trabajadores tenían que conducir sin licencia de Vermont o pagar por viajes caros solo para hacer los mandados, ver al médico, o simplemente ir a cualquier lugar que no sea las granjas donde viven y trabajan.

El programa elimina el requerimiento de un número de seguridad social para lograr acceso a la identificación emitida por el estado, que permite a los trabajadores indocumentados, refugiados y buscadores de asilo legalmente adquirir una tarjeta de identificación y privilegios de conducir.

Tener acceso a identificación en Vermont provee un nuevo nivel de seguridad a trabajadores agrícolas, quienes ahora pueden moverse libremente con menos miedo de la caracterización racial y la deportación. Según Danilo López, líder de la campaña quien ha trabajado en una granja lechera desde que se mudó a Vermont, dice: “Dejamos el miedo atrás y salimos de las sombras para organizar nuestros derechos.”

“Pónganse ustedes en el lugar de nuestra comunidad,” López dijo a los legisladores. “Trabajamos fuertemente y al fin del día no podemos ir a ningún sitio...La leche se muda libremente, pero la gente no puede...Puede ser que quedan años hasta que llegue el camino a la reforma comprensiva de la inmigración. Necesitamos llegar al médico y comprar los comestibles hoy.”⁴¹

Después de un año de abogar por los trabajadores agrícolas y sus aliados, la Justicia Migratoria logró inspirar a una mayoría de legisladores de Vermont a apoyar el acceso expandido de privilegios para conducir a todos los residentes de Vermont. Uno de los miembros de Justicia Migratoria, Freddy Carrillo, compartió en la celebración de la victoria: “Esta victoria fue posible gracias al trabajo duro de nuestros organizadores,

⁴¹ “Driving Towards Human Rights in Vermont,” <http://migrantjustice.net/node/200>, accedido en marzo de 2015.

voluntarios, conductores y mis trabajadores colegas. He aprendido que no estoy solo. Desde que me he apuntado a Justicia Migratoria, he aprendido que cuando nos unimos y hablamos fuerte, no nos pueden parar. Que esto sea el comienzo de muchas victorias a futuro.”⁴²

⁴² “Migrant Justice takes it to DC: Joining our voices for Comprehensive Immigration Reform”, <http://migrantjustice.net/node/201>, accedido en marzo de 2015, and “We Won! Freedom of Movement is a Human Right in Vermont!” Migrant Justice, accedido en marzo de 2015, <http://www.migrantjustice.net/node/206>.

Derechos en el Trabajo

Organizando con sus Colegas

La ley comprende que trabajadores tienen el mayor poder para cambiar las cosas cuando se juntan y actúan como un grupo. Además, por eso la ley comprende que muchos jefes estarán nerviosos cuando esto pasa y pueden intentar detenerlo usando como estrategia castigar a trabajadores que apoyan a un sindicato o que intentan juntarse para apoyarse de otra manera. Por ejemplo, el empleador podría reducir las horas de sus empleados, cambiar sus horarios, o hasta despedirles. Si el empleador hace algo así para tomar represalias contra los trabajadores por intentar a cambiar sus condiciones laborales, esto es ilegal. Por supuesto, cuando los trabajadores actúan juntos para intentar a cambiar algo, a menudo el empleador escuchará y negociará con los trabajadores en vez de infringir contra la ley. Cuanto más trabajadores estén unidos, y cuanto más aliados tengan en la comunidad, mayores serán las posibilidades de que el jefe no tomará represalias. Para más información sobre cómo organizarse, [vea la página 11](#).

Su derecho de hablar sobre su sueldo: La misma ley que le protege de la discriminación cuando actúan juntos para mejorar la situación laboral también dice que tiene el derecho de hablar con sus colegas sobre su pago. Eso significa que los empleadores están infringiendo la ley si intentan prohibir que hable sobre su pago con sus colegas. Generalmente, las sanciones no son enormes; a menudo el jefe tendrá que colgar un cartel que dice que no intentará impedir esas conversaciones. Pero la lógica queda muy clara: si no puede hablar con sus colegas sobre lo que ustedes ganan, será difícil confrontar a su jefe sobre cualquier injusticia.

Su derecho de hablar sobre formar o unirse a un sindicato: La AFL-CIO define un sindicato como “una organización democrática de empleados en un lugar de trabajo que decide unirse para lograr objetivos comunes. Mediante la formación de sindicatos, los empleados pueden trabajar juntos para mejorar condiciones laborales, incluyendo el pago, los beneficios, las horas y la seguridad en el trabajo, para resolver desacuerdos entre empleados y empleadores, y encontrar las mejores maneras de cumplir su trabajo.”⁴³

Legalmente, los trabajadores están protegidos cuando quieren hablar con sus colegas sobre la idea de formar un sindicato. Mientras se permite que los trabajadores hablen sobre asuntos no relacionados con el trabajo mientras están en el trabajo, se permite que hablan sobre formar un sindicato.

Si piensa que su empleador está violando su derecho de hablar sobre formar o unirse a un sindicato, póngase en contacto con el Centro para Trabajadores o la Junta Nacional

⁴³ “Learn About Unions,” *AFL-CIO*, accedido en enero de 2015, <http://www.aflcio.org/Learn-About-Unions>.

de Relaciones Laborales Región 1 ([véase la página 84](#)). Si trabaja para un empleador público (un gobierno de un pueblo, una ciudad, o un estado) póngase en contacto con la Junta de Relaciones Laborales de Maine ([véase la página 84](#)); y si trabaja para el gobierno federal, póngase en contacto con la Autoridad Federal de Relaciones Laborales ([véase la página 84](#)).

Trabajadores en todos tipos de trabajo se han juntado para formar sindicatos. Aquí en Maine en 2013, 600 pescadores de langosta se juntaron y formaron el Sindicato de 'Lobstering' de Maine. Sindicatos en Maine también están organizados en organismos regionales que trabajan juntos para promover los intereses de trabajadores y miembros de los sindicatos en todas partes del estado. En el sur de Maine, sería el Consejo Laboral del Sur de Maine o el Consejo Laboral del Oeste de Maine, dependiendo de su ubicación.

Si formar o unirse a un sindicato u organizar un sindicato con sus colegas le interesa, contacte al Centro para Trabajadores o a la AFL-CIO de Maine, que también ayuda a los trabajadores a encontrar y conectarse con sindicatos existentes ([véase la página 80](#)).

Una nota sobre el llamado “derecho de trabajar”: Muchas personas han escuchado la frase “derecho de trabajar” (“right to work,” en inglés), especialmente para describir estados – como Tejas es un estado de “derecho de trabajar”. Pero la mayoría de la gente no entiende verdaderamente lo que eso significa. Para entender de qué trata “derecho de trabajar,” necesita entender un poco cómo funcionan los sindicatos.

Si su lugar de trabajo se ha sindicalizado, puede decidir ser miembro del sindicato o no. Miembros del sindicato son los dueños del sindicato, y pueden ayudar a liderarlo por servir en roles de liderazgo, negociar contratos, o votar para que sus colegas hagan estas cosas. Empleados que no son miembros son más como consumidores, y no pueden votar en las elecciones ni postularse como candidatos, pero todavía están cubiertos por cualquier contrato negociado por la unión y todavía reciben todos los beneficios logrados por el sindicato. Eso significa que tendrán la representación del sindicato si enfrentan disciplina o terminación o quiere abogar para una mejor interpretación del contrato. Significa que reciben todos los aumentos de pago y el tiempo de vacaciones y derechos de estar escuchados en el trabajo que están negociados por el sindicato y descritos en el contrato.

Debido a que los sindicatos representan a todos los trabajadores en un lugar de trabajo o debajo de un contrato – sean los trabajadores miembros o no – están en una posición mucho más fuerte para apoyar a los trabajadores cuando reciben apoyo financiero de todos los trabajadores. Para conseguir este apoyo, los sindicatos frecuentemente intentan negociar una provisión del contrato, a menudo llamado “cláusula de seguridad sindical,” que requiere que los trabajadores que no sean miembros que presentan objeciones a realizar un pago (algún porcentaje de las cuotas), reflejando lo que gasta el sindicato para ellos en cosas como las

negociaciones, la representación y la gobernación (Los trabajadores con objeciones religiosas a veces pueden pagar la cuota a una organización diferente en vez del sindicato). Algunos estados han prohibido esta práctica, haciéndola ilegal que el sindicato y un empleador negocien y se pongan de acuerdo en incluir una cláusula como ésta. Estos son estados de “derecho al trabajo”.

Aunque el nombre implica que las leyes protegen la libertad individual de los trabajadores, muchas personas discuten que la verdadera meta es destruir el poder de los sindicatos. Los sindicatos todavía son el contrapeso más duro frente al poder corporativo en los Estados Unidos, y generalmente, firmes defensores de los derechos de los trabajadores. Con el fin de comunicar el verdadero propósito de estas leyes, muchas personas usan el término “derecho a trabajar por menos”. Señalan a la evidencia de que estas leyes bajan los sueldos y no hacen nada para ayudar a la economía del estado.⁴⁴ Por ejemplo, los trabajadores en los estados con leyes del “derecho al trabajo” ganan un promedio de \$5,680 menos, por año, que los trabajadores en otros estados.⁴⁵

La plantificación

Su horario de trabajo es uno de los aspectos más importantes de su trabajo ya que pueda afectar al cuidado de los niños, la transportación, el tiempo con la familia o los seres queridos, cuándo y cuánto tiempo duerme, y las otras cosas que puede hacer con su día. Sin embargo, en ciertas industrias, como la de la venta por menor y la alimenticia, muchas veces los trabajadores quedan con incertidumbre acerca de cuánto tiempo terminarán trabajando en un día dado. De acuerdo con la ley de Maine, los empleadores pueden cambiar los horarios de los trabajadores en cualquier momento, y no hay leyes que requieren cierta cantidad de tiempo entre turnos.⁴⁶ (Las enfermeras son una excepción, con un descanso requerido de diez horas después de cualquier turno de doce horas.)⁴⁷ Los empleadores pueden requerir horas extraordinarias también, aunque no pueden requerir más de ochenta horas extraordinarias en cualquier periodo de dos semanas. Hay muchas organizaciones que ayudan a los trabajadores en Maine a tener control en cuanto a sus horarios. Organizarse en otras partes ya ha rendido algunas victorias.

⁴⁴ “EPI Research on ‘Right to Work’,” *Economic Policy Institute*, accedido en enero de 2015, <http://www.epi.org/publication/right-to-work-research/>.

⁴⁵ “Right to Work,” *AFL-CIO*, accedido en enero de 28 2015, <http://www.aflcio.org/Legislation-and-Politics/State-Legislative-Battles/Ongoing-State-Legislative-Attacks/Right-to-Work>.

⁴⁶ “Frequently Asked Questions,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 2015, http://www.maine.gov/labor/labor_laws/faqs.html.

⁴⁷ “Maine Employee Rights Guide,” *Maine Department of Labor*, accedido en abril de 2015, http://www.maine.gov/labor/labor_laws/publications/employee-rightsguide.html.

ORGANIZANDO LA VICTORIA: Declaración de Derechos para los Trabajadores de Venta por Menor

“Ahora que esta declaración va a ser aprobada, cambiará mi calidad de vida... Tener un horario más regular no sólo me permitirá ganarse la vida sino perseguir mis metas académicas también”.

-Michelle Flores, empleada en un supermercado y estudiante universitaria⁴⁸

En 2014, San Francisco Jobs With Justice decidió desafiar las condiciones laborales abusivas en empresas de venta al por menor, enfocándose especialmente en “la planificación justo a tiempo” que permite a los empleadores a cambiar los horarios de los trabajadores sin previo aviso. El organizador Gordon Mars explicó, “Durante el año pasado, hemos oído alto y claro de la comunidad que un sueldo mínimo más alto no es suficiente para sobrevivir en San Francisco- las personas necesitan acceso a horas justas y predecibles en el trabajo.”⁴⁹

Con el apoyo de los sindicatos y los grupos de la comunidad, Jobs With Justice presentó la Declaración de Derechos de los Trabajadores de Venta al por Menor, que fue aprobada por unanimidad por el ayuntamiento de San Francisco. La Declaración de Derechos requiere que los empleadores publiquen los horarios con dos semanas de antelación. Los empleadores que cambian el horario de un trabajador con menos de una semana de antelación están requeridos a pagar a este trabajador el pago de una hora a la medida de su pago normal, con pagos de dos horas por un cambio de horario con menos de veinticuatro horas de antelación. Los empleadores que cancelan un turno de un trabajador con un aviso de menos de veinticuatro horas están requeridos a pagar este trabajador pagos del valor de dos o cuatro horas. La Declaración de Derechos también requiere que los minoristas aumenten las horas de los trabajadores de media jornada actuales antes de contratar más trabajadores de media jornada. Tienen que retener los trabajadores actuales por al menos un periodo de prueba de noventa días si se compra o se vende su empresa.⁵⁰

Los trabajadores lucharon de forma preventiva por esta campaña, guiados por una visión de justicia. “Es muy emocionante ser parte de algo que es bueno, no

⁴⁸ Chen, Michelle, “Want to Exploit Retail Workers? In San Francisco, It’ll Cost You,” *The Nation*, diciembre de 2014, accedido en marzo de 2015, <http://www.thenation.com/blog/192001/retail-workers-rising-bay#>

⁴⁹ Williams, Jonathan, “New Bill in San Francisco Takes Aim at Abusive Work Schedules” Oct 1, 2014, accedido en marzo de 2015, <http://www.jwj.org/new-bill-in-san-francisco-takes-aim-at-abusive-work-schedules>

⁵⁰ “Everything You Need To Know About San Francisco’s Retail Workers Bill of Rights,” *Retail Workers Bill of Rights*, accedido en enero de 2015, <http://retailworkerrights.com/everything-you-need-to-know-about-san-franciscos-retail-workers-bill-of-rights>.

*simplemente vamos a esperar para que la empresa haga algo, vamos a ponernos firmes,” dijo Michelle Lim de Jobs With Justice.*⁵¹

Los trabajadores temporales y permanentemente temporales

El segundo empleador más grande en los Estados Unidos hoy es una empresa de la cual muchas personas nunca han oído. Se llama Servicios Kelly,⁵² y es una agencia de empleo temporal que manda personas a trabajar en todos los tipos de trabajo diferentes por cualquier sitio, de un día a varios años. Desde la gran recesión de 2008, los trabajos de empleo temporal han crecido diez veces más rápido que los trabajos del sector privado en conjunto.⁵³ Incluso trabajos de manufactura estables que pagan sueldos decentes están desapareciendo y están siendo reemplazados por trabajos de empleo temporal mal pagados.

Desafortunadamente, Maine forma parte de esta tendencia. De 2007 a 2012, trabajos de empleo temporal en Maine aumentaron un 31%.⁵⁴ Generalmente, los trabajos de empleo temporal tienen pagos más bajos y menos o no beneficios como permiso de ausencia por enfermedad, días de vacaciones, seguro de salud, o planes de pensión. Un estudio demuestra que las probabilidades de que un trabajador temporal sufra lesiones son dos veces mayores que las del empleo permanente cuando ambos grupos hacen el mismo trabajo.⁵⁵

Derechos como un trabajador de empleo temporal: Si usted está trabajando como un trabajador temporal, hay algunas cosas básicas que debe saber. Primero, todavía tiene todos los mismos derechos legales -ser pagado el sueldo mínimo y los pagos por las horas extraordinarias, ser libre de la discriminación, y organizarse para mejores condiciones laborales - como trabajadores de empleo permanente. Dependiendo del trabajo, usted podría ser considerado un trabajador de la agencia de empleo temporal, o la empresa a la cual le mandan a trabajar, o ambos como empleadores colectivos. Sin hacer caso de que quien es su empleador legal, ese empleador todavía está sujeto a todas las leyes de sueldo, seguridad, y las leyes contra la discriminación al igual que otros empleados.

⁵¹ “How Workers in One City Won the Fight Against Too Few Hours on Too Short Notice,” *Alternet*, accedido en marzo de 2015,

<http://www.alternet.org/labor/how-workers-one-city-won-fight-against-too-few-hours-too-short-notice>.

⁵² “The iPhone Economy.” *The New York Times*. The New York Times, 19 ene. 2012. Web. 16 mar. 2015. <http://www.nytimes.com/interactive/2012/01/20/business/the-iphone-economy.html?ref=business>.

⁵³ Grabel, Michael, “The Expendables: How the Temps who Power Corporate Giants are Getting Crushed,” *ProPublica*, published junio de 2013, <http://www.propublica.org/article/the-expendables-how-the-temps-who-power-corporate-giants-are-getting-crushed>.

⁵⁴ Anderson, J. Craig, “High Demand for Temp Jobs in Maine has Mixed Meaning,” *Portland Press Herald*, published septiembre de 2013, <http://www.pressherald.com>.

⁵⁵ Smith, CK, et al, “Temporary Workers in Washington State,” *American Journal of Industrial Medicine*, febrero de 2010, 53(2):135-45.

Si usted necesita tomar un permiso a causa de una enfermedad grave, para cuidar de un miembro de su familia que tiene una enfermedad grave, para tener un bebé o adoptar un niño, usted podría tener derecho a protección bajo las leyes de Permiso Familiar y Medical (Mira "Permiso Familiar y Medical" en [la página 72](#).) Aunque no será pagado cuando está fuera, su trabajo debe estar allí para usted cuando regrese. El estar calificado para este tipo de permiso depende, entre otras cosas, de cuánto control tiene la empresa por la cual está trabajando su contratación y sus condiciones laborales. También depende de si ha trabajado por las horas o los meses mínimos requeridos. Para obtener ayuda a navegar estas preguntas, mira la sección en [la página 72](#), o contacte al Centro de Trabajadores o Ayuda Legal de Pino ([página 81](#)).

Los trabajadores de empleo temporal tienen derecho a los subsidios por incapacidad laboral también, igual que los trabajadores regulares. Podría ser más difícil para usted calificarse para los beneficios de los subsidios por incapacidad laboral que para un trabajador de empleo temporal, sin embargo, ya que es posible que no trabaje horas suficientes o gane suficiente dinero para calificarse (Para obtener más información sobre seguro de desempleo, mire [la página 77](#)). Si pierde un trabajo que obtiene a través de una agencia de empleo temporal, asegúrese de informar a la agencia; si no, podría ser denegado su declaración de desempleo bajo el argumento de que no está disponible para el trabajo.

Tener Voz y Voto en Su Sueldo: Sólo porque usted es un trabajador temporal no significa que no puede negociar un sueldo más alto. Típicamente, una agencia de empleo temporal cobra entre 20-50% de lo que se le paga al empleador que le contrata, aunque usted es la persona que está haciendo el trabajo. Ya que la empresa está pagando mucho más de lo que lo que está recibiendo, si desea negociar un sueldo más alto puede avisar a la agencia de empleo temporal que merece una parte de ese dinero.

En algunos lugares, los trabajadores de empleo temporal están reuniéndose con trabajadores de empleo permanente para tratar de sindicalizar.

ORGANIZANDO LA VICTORIA: ¡Los trabajadores de empleo temporal tienen derechos también!

"Con esta victoria, obligamos a la empresa a respetar nuestros derechos. Demostramos que cuando los trabajadores están unidos podemos enfrentar a las empresas más grandes del mundo, y ganar".

-Ted Ledwa, trabajador de Roadlink en huelga⁵⁶

⁵⁶ "Walmart Warehouse Strikers to Return to Work with Full Back Pay," *Warehouse Workers for Justice*, accedido en marzo de

Cada vez más, las grandes tiendas al menos, como Walmart y Target, usan empresas de dotación de personal temporal para proveer trabajadores en sus operaciones de almacenamiento y distribución. La dotación personal temporal en los almacenes permite que corporaciones grandes puedan distanciarse de las condiciones de sus trabajadores mal pagados e incurrir en el robo de sus sueldos, el pago bajo el sueldo mínimo, las horas inestables, y las violaciones de salud y seguridad desproporcionadamente.

Organizaciones como Trabajadores de Almacén por la Justicia en Illinois han estado apoyando los trabajadores a recuperar los sueldos perdidos y organizarse para mejorar sus sueldos. Roberto Gutiérrez es un trabajador de almacén indocumentado que fue pagado sólo \$57 por doce horas de trabajo cuando recibió su primer cheque de Dotación Personal de Eclipse en 2011. “Estaba realmente cabreado,” él explicó. “Me pongo bastante harto de oír que los empleadores pueden hacer cualquier cosa que quieren, y nosotros [mexicanos] nos quedamos soportándolo. Eso no me cae bien”. Trabajadores de Almacén por la Justicia desarrollaron una demanda.⁵⁷

Aparte de las demandas, los trabajadores de almacén están actuando para abordar injusticias en sus lugares del trabajo. En 2012, miembros de Trabajadores de Almacén por la Justicia se pusieron en huelga y ganaron una victoria histórica contra Walmart y su subcontratista Roadlink. Los trabajadores se pusieron en una huelga de un día, apoyados por cientos de miles de personas por toda la nación, demandando que Walmart asuma la responsabilidad por las condiciones laborales a través de su cadena de suministro. La acción ilumina las condiciones de los trabajadores de almacenes y los trabajadores en posiciones mejores para luchar por mejores sueldos y condiciones.⁵⁸

Mantener la Seguridad en el Trabajo:

Cualquier trabajo afecta nuestra salud física, si pasamos ocho horas por día enfrente de un ordenador, en pie en un restaurante, o levantando cajas en un almacén. A veces, el impacto puede causar una herida o una enfermedad grave o de larga duración. Maine tiene una de las tasas de heridas en el lugar del trabajo más altas del país.⁵⁹

2015, <http://www.warehouseworker.org/news/2012/10/walmart-warehouse-strikers-to-return-to-work-with-full-back-pay/>.

⁵⁷ "Reclaiming Wages a Tough Road for Temp Workers," *Chicago Reporter*, accedido en marzo de 2015, <http://chicagoreporter.com/best-of-2014-reclaiming-wages-a-tough-road-for-temp-workers/>.

⁵⁸ "Walmart Warehouse Strikers to Return to Work with Full Back Pay," *Warehouse Workers for Justice*, accedido en marzo de

2015, <http://www.warehouseworker.org/news/2012/10/walmart-warehouse-strikers-to-return-to-work-with-full-back-pay/>.

⁵⁹ "Maine Historiated 19 Workplace Deaths in 2013; All Victims Were Male," *Bangor Daily News*, accedido en abril de

La ley requiere que los empleadores tomen medidas para mantener los lugares de trabajo seguros y sanos, pero los empleadores no siempre obedecen. Depende de usted, como un trabajador, estar atento a su propia seguridad y mantener la seguridad de su lugar de trabajo para sus colegas.

Derecho a un “Lugar de trabajo seguro y sano”: Según el Departamento de Trabajo de Maine,⁶⁰ usted tiene el derecho a un lugar de trabajo seguro y sano, que en práctica significa que usted tiene el derecho a

- ❖ informarse sobre datos que su empleador tiene sobre cualquier sustancia química, toxina, ruido, u otro peligro relacionado con su trabajo en el lugar laboral;
- ❖ denunciar condiciones peligrosas o denunciar su empleador por violaciones de salud y seguridad sin represalia;
- ❖ negar trabajo que le pone en peligro inmediato de daño serio, siempre y cuando pide primero al empleador remediar la situación y que usted puede documentar el peligro; y
- ❖ presentar una demanda sobre los peligros en el lugar del trabajo.
 - Trabajadores del sector privado: En Maine llame OSHA al número 207-626-9160
 - Trabajadores del sector público: Llame a la Agencia de estándares laborales del Departamento de Labor de Maine al número 207-623-7900

Si usted está preocupado por su seguridad y salud en el lugar del trabajo, es posible que quiera aprender más sobre los derechos que tiene con respecto a condiciones específicas. Contacte al Centro de Trabajadores o el programa SafetyWorks! del Departamento de Labor de Maine (1-877-SAFE-345, 1-877-723-3345).

Siempre es una buena idea conservar documentación detallada de cualquier violación de los códigos de salud y seguridad para asegurarse de que sus derechos están ejecutados.

La sanidad: Un baño con inodoro y un lugar en que pueda lavarse las manos tienen que estar disponibles por cada veinte trabajadores. Tienen que estar dentro de un cuarto de milla del lugar donde usted está trabajando. Los aseos tienen que funcionar y estar limpios. Las instalaciones en que lavan sus manos tienen que funcionar con agua potable y mantenerse limpios. Tienen que contener jabón y toallas de un solo uso también.⁶¹

2015, <http://bangordailynews.com/2014/12/08/business/maine-historialed-19-workplace-deaths-in-2013-all-victims-were-male/>.

⁶⁰ “Employee Rights and Responsibilities,” *SafetyWorks!*, accedido en abril de 2015, http://www.safetyworksmaine.com/safe_workplace/rights-responsibilities.html.

⁶¹ “Farmworker News,” *Pine Tree Legal Assistance*, accedido en enero de 2015, <http://www.ptla.org/farmworker-news>.

Agua: Tienen que haber acceso a agua potable cerca del lugar en que está trabajando. El agua tiene que estar fresca y tiene que ser suficiente para todas las personas. Su empleador tiene que decir a cada trabajador donde están los aseos, el agua potable, y las instalaciones en que lavan sus manos, así como permitirle usarlos cuando se necesita.⁶²

Herida o Enfermedad: Si usted está herido en el trabajo o se pone mal a causa del ambiente en su lugar del trabajo, podría tener derecho a beneficios de Remuneración de Trabajadores para cubrir facturas médicas y sueldos perdidos. Mire la [página 65](#) para encontrar más información. Si usted es un trabajador agrícola y necesita ayuda para ver a un médico, pagar sus cuentas, o recibir beneficios de sueldo, contacte a Ayuda Legal de Pino (Mire la [página 81](#)). Si no, puede contactar al Consejo de Remuneración de Trabajadores (Mire la [página 83](#)).

Frecuentemente, abogados en Maine se llevan los casos de remuneración de trabajadores en representación de clientes que no pueden pagar por adelantado. Contacte al Centro de Trabajadores por una referencia para un abogado.

Derechos de las redes sociales

Su cuenta de Facebook, Twitter, SnapChat, Instagram, y otras redes sociales le puede parecer privada, pero pueda que su empleador piense de manera diferente. Es posible que empleadores quieran tener acceso completo a sus cuentas para monitorizar lo que usted dice sobre la empresa a través de las redes sociales, para garantizar que usted está verdaderamente enfermo cuando llama la oficina para un día libre, o para investigar alegaciones de acoso sexual y otras violaciones de la ley o reglas laborales. Por cualquier motivo, varios empleadores monitorizan las redes sociales y toman decisiones sobre quiénes ellos van a contratar o despedir basadas en lo que aprenden de la presencia en internet de los trabajadores. Ya que las redes sociales significan un aspecto relativamente nuevo en la ley de empleo, los derechos de los empleados en esta área también son nuevos.

Subiendo información a las redes sociales: Los empleadores generalmente tienen un derecho para monitorizar la actividad en sus propios dispositivos electrónicos, incluyendo las computadoras, las tabletas, y los teléfonos celulares. Los empleados deben estar conscientes de eso cuando usan los dispositivos del empleador. Muchos empleadores tienen políticas sobre el uso de las redes sociales o la computadora o internet, y si es así, es una buena idea que entienda lo que son.

La ley todavía está en desarrollo acerca de si lo pueden despedir por lo que usted dice sobre su empleador en las redes sociales- aún si ocurre mientras está usando su propio dispositivo. Hoy en día, usted debe asumir que todo lo que dice en las redes

⁶² Ibid.

sociales es público, que su empleador puede descubrir lo que ha dicho, y que lo pueden despedir por eso.

La única excepción a eso es que un empleador no puede despedir a un empleado por discurso que se considera “actividad concertada”, la cual la Junta Nacional de Derechos Laborales (NLRB por su siglas en inglés) describe como dos o más empleados que actúan juntos para mejorar sus condiciones, o a veces un empleado que actúa solo si primero ha consultado con otros empleados.⁶³ La NLRB protege el derecho de organizar de la mayoría de trabajadores, y al hacerlo, es probable que proteja su derecho a publicar en internet sobre las condiciones generales de su lugar de trabajo. Las cortes han decidido recientemente en favor a los empleados que han sido despedidos por declaraciones en Facebook cuando la declaración habla de un grupo de trabajadores o fueron comentando por otros empleados con el mismo problema. Es decir, para recibir protección, la declaración no puede ser una queja personal; necesita estar de acuerdo con o buscar el apoyo de otros empleados, idealmente sobre algo que afecta a más de una persona.

La obligación de proveer su contraseña de las redes sociales: En Maine, ahora es legal que su empleador le obliga a proveer su contraseña a sus cuentas de las redes sociales, así que tienen acceso completo a sus declaraciones. Desde 2012, ocho estados han prohibido esta práctica y veinte más están considerando legalizarla. En 2014, Maine votó para hacer un estudio del impacto de la prohibición. Con el apoyo de los trabajadores, podría aprobar una prohibición en Maine.⁶⁴

⁶³ “Protected Concerted Activity,” *National Labor Relations Board*, accedido en abril de 2015, <http://www.nlr.gov/rights-we-protect/protected-concerted-activity>.

⁶⁴ Stinson, Jeffrey, “Password Protected: States Pass Anti-Snooping Laws” julio de 2014, accedido en marzo de 2015, <http://www.pewtrusts.org/en/research-and-analysis/blogs/stateline/2014/07/08/password-protected-states-pass-anti-snooping-laws>

Recibir el Pago

Las leyes que gobiernan cuánto cobramos y cómo cobramos son productos de años de luchas por parte del pueblo trabajador. Mientras mucha gente rara vez trabaja menos de 40 horas cada semana, ya que ellos dependen de varios trabajos para sobrevivir y todavía no cobran horas extraordinarias, legislaciones como el pago por horas extraordinarias y el salario mínimo son protecciones importantes que necesitan desarrollo, y las leyes que gobiernan estas reglas están en disputa.

No cobrar todo lo que le deben

Desafortunadamente, el robo de salarios—cuando los empleadores sacan o retienen salarios, propinas o beneficios ganados por el trabajador—es bastante común. Mientras algunas leyes existen para evitar el robo de salarios, frecuentemente es la decisión del trabajador para asegurar que no le va a ocurrir. Formas comunes del robo de salarios incluyen violaciones de salarios mínimos, la falta de pagar por horas extraordinarias, trabajar sin horario fijo, trabajar durante de los descansos, la clasificación incorrecta como un contratista independiente, las deducciones ilegales en las propinas y el salario, o simplemente no pagar a los trabajadores.

Es una muy buena idea que guarde un registro escrito sobre las horas que usted trabaja, lo que cobra, y cuándo. Los detalles sobre cuándo trabaja, lo que cobra y cuánto, pueden hacer una gran diferencia en su habilidad para retar al robo de salarios. Si se reduce a esto, un registro escrito puede ayudar a convencer al encargado que su versión de la historia es la verdad.

También hay dos Departamentos de Trabajo que tienen autoridad en Maine —uno estatal y otro federal. Aunque ambos hacen cumplir leyes relacionadas a trabajo y salarios, en realidad muchas veces fallan en ayudar a los trabajadores que han sido víctimas de robos de salarios. A veces se enfocan principalmente en grandes compañías o en casos que involucran a múltiples víctimas. Y cada agencia tiene prioridades que pueden cambiar con el tiempo, en la medida en que los administradores cambian.

Si usted sospecha que sus salarios han sido robados, contacte al Centro de Trabajadores o a un abogado. Los abogados muchas veces representan a trabajadores sin costo, y deducen sus tarifas del salario que recuperen. Su usted decide demandar a su empleador por robo de salarios y gana su caso, éste tendría que pagarle el doble del monto del salario que le debe, y también tendría que pagar el salario de su abogado.⁶⁵ Es ilegal si el empleador toma medidas en su contra —degradarle, despedirle, acosarlo, etc.- por querer reclamar sus derechos. Vea la [página 76](#) sobre Protecciones del Denunciante.

⁶⁵ “Title 26, §670: Employees’ Remedies,” *Office of the Revisor of Statutes*, accedido en enero de 2015, <http://www.mainelegislature.org/legis/statutes/26/title26sec670.html>.

Deducciones: Además de los impuestos gubernamentales y el seguro médico, hay muy pocas razones por las que su jefe pueda hacer deducciones en su salario. Leyes Federales dicen que los empleados pueden ser requeridos de pagar su uniforme y el mantenimiento mientras la deducción de esos costos no se realice de las ganancias del trabajador afectando su sueldo mínimo. Y si usted vive en una casa propiedad de su empleador, éste le puede deducir renta, electricidad y agua. Si usted es un trabajador agrícola, su empleador debe decirle de antemano cuánto planea deducirle de su pago por alojamiento.⁶⁶

A veces, los empleadores tratarán de deducir cosas que no están autorizadas. La falta de liquidez, escasez de inventario, cheques rebotados, tarjetas de crédito declinadas, y daños de propiedad del empleador –ninguna de estas son cosas que su jefe puede quitarle de su pago.

Cuando el reloj de trabajo comienza a correr: Su empleador debe pagarle por todo el tiempo que usted ha invertido en actividades necesarias para cumplir con sus obligaciones laborales. Generalmente, usted debe ser compensado cuando está en el lugar de trabajo y el empleador controla su tiempo. Esto significa que usted debe ser pagado por actividades como entrenamiento y reuniones. Usted también debe ser pagado por actividades que tomen lugar antes o después de que usted cumpla con sus labores principales, si estas actividades están ligadas con el desempeño de su trabajo. Por ejemplo, la Corte Suprema de los Estados Unidos estableció en 1956 que aquellos trabajadores que manipulan químicos tóxicos tienen que ser pagados por el tiempo que pasan cambiándose de ropa y bañándose ya que estas actividades eran una parte necesaria de su trabajo. Sin embargo, en 2014 la Corte Suprema estableció que los trabajadores del Centro de Distribución de Amazon no tenían que ser compensados por el tiempo que pasaban haciendo un chequeo de seguridad al final de su jornada porque esto no era una tarea realmente conectada con el desempeño de su trabajo.⁶⁷

Si usted considera que no está siendo compensado por todas las horas que está trabajando, contacte al Centro de Trabajadores del Departamento de Trabajo de Maine (Vea la [página 83](#)).

⁶⁶ “Historialkeeping, Reporting, Notices and Posters,” *Employment Law Guide, United States Department of Labor*, accedido en enero de 2015, <http://www.dol.gov/compliance/guide/mspa.htm#RRN>.

⁶⁷ Liptak, Adam, “Supreme Court Rules Against Worker Pay for Screenings in Amazon Warehouse Case” 9 de dic, 2014, accedido en marzo de 2015, <http://www.nytimes.com/2014/12/10/business/supreme-court-rules-against-worker-pay-for-security-screenings.html>

ORGANIZANDO LA VICTORIA: Wash Away Injustice

“Debemos unirnos o seremos maltratados”

-José Rolando Cuestas, Miembro de CLEAN Car Wash⁶⁸

Los Centro de trabajadores de CLEAN (en inglés, CLEAN Carwash Workers' Center) ha estado ganando casos por los trabajadores de auto lavados en Los Ángeles durante más de una década. Fueron los mismos trabajadores de esta industria, grandemente incontrolada, quienes comenzaron esta organización a fin de combatir condiciones explotadoras de trabajo. El masivo robo de salarios, la constante exposición a químicos tóxicos, la carencia de agua potable y descansos para las comidas, y la intimidación por parte de los gerentes, eran comunes en esta industria.

“Recuerdo que en mi último trabajo el dueño nos hizo trabajar 11 horas y solamente fuimos pagados \$35 al día...Con mis salarios perdidos, pude mejorar las condiciones de vida de mi familia,” comenta Carlos Cuestas, uno de los miembros de la Campaña CLEAN Car Wash.

La Campaña CLEAN Carwash es una iniciativa única de CLEAN (en inglés, Community Labor Environmental Action Network) y el Sindicato de Trabajadores Siderúrgicos 675 (en inglés, United Steelworkers Union Local 675), que está uniendo a trabajadores de lavados de autos en todo el país. Hay aproximadamente 10000 lavados de autos solamente en Los Ángeles, 20000 al Sur de California, muchos de ellos con trabajadores que son Latinos inmigrantes. A través de una fuerte organización, ellos están ganando mejores estándares de empleo y prácticas industriales.

En una serie de victorias, los trabajadores de lavados de autos han firmado acuerdos colectivos de negociación en 23 lavados de carros en Los Ángeles. Y el movimiento sigue creciendo: en el 2013, un lava carros en New York firmó su primer contrato. Las campañas de organización han logrado el apoyo de la comunidad y congregaciones religiosas, y los organizadores han utilizado tácticas que incluyen una vigilia con velas en la casa del propietario, así como numerosos piquetes y caravanas de automóviles que conducen a los consumidores a empresas del sindicato “Better Carwash.”

En el corazón de estos esfuerzos está el Centro de Trabajadores CLEAN Carwash, un espacio que está creando “una cultura de solidaridad,” donde los trabajadores pueden “ejercitar su derecho de pertenencia.” El Centro ofrece apoyo educativo, asistencia llenando quejas contra empleadores explotadores, y acceso a seguro médico para los trabajadores de lavados de autos y sus familias. Y para asegurarse que el movimiento enfocado en los trabajadores continúe creciendo, el Centro entrena a los empleados sobre cómo organizarse.

⁶⁸ Crisostomo, Ed, “Union-backed car wash workers fight for more pay, shade,” Orange County Register, 31 de ag. 2014, accedido en marzo de 2015, <http://www.ocregister.com/articles/car-633355-workers-wash.html>

*“[Los dueños de lavados de autos] quieren personas trabajadoras, pero muchos no quieren proveer salud y condiciones seguras a sus empleados. Estamos comenzando a revertir esto con políticas que apoyan a los trabajadores a dar pasos grandes hacia adelante,” explica Rose Marie Molina, parte de la campaña.*⁶⁹

No Siendo Pagado por lo que Se Merece (Not Getting Paid All You Deserve)

Salario Vital: Salarios bajos afectan a toda clase de personas: trabajadores jóvenes luchando por pagar sus créditos estudiantiles o encontrar casa, padres trabajando en múltiples empleos para mantener a sus hijos, trabajadores antiguos que no pueden costear sus retiro, y muchos otros. En 2012 y 2013, los trabajadores de comida rápida y tiendas al por menor, con la ayuda de la Unión de Servicios de Trabajadores Internacionales (en inglés, Service Employees International Union), comenzaron a organizarse para obtener \$15 por hora y el derecho a organizarse en sindicatos. Alrededor del país, trabajadores fueron a huelgas, se apoyaron unos a otros para prevenir retaliaciones y pelearon en contra del racismo y el acoso sexual en el trabajo. Ellos ganaron batallas y también aprendieron que su fortaleza como colectivo. Se trataba sobre el alza del salario, así como también sobre construir poder, dignidad y respeto, en conformidad a un movimiento que derivó de campañas anteriores, como Occupy. Esto también ha ayudado a subsecuentes movimientos, como Black Lives Matter.⁷⁰

Leyes sobre Sueldo Mínimo y Tiempo Extra

Salario Mínimo: En Maine, como en muchos otros lugares, el sueldo mínimo no es un sueldo vital. En 2015, salario mínimo de Maine es \$7,50 por hora para trabajadores que no reciben propina y \$3,75 por hora para aquellos que sí reciben propina. De acuerdo con un estudio realizado en 2013, se necesita \$10 por hora para que un adulto soltero sin hijos pueda cubrir sus gastos de vida en Portland. Para una persona soltera con hijos, el sueldo vital requeriría ser \$22,75.⁷¹

Tiempo Extra: Para muchos trabajadores, más de 40 horas de trabajo a la semana (Vea las excepciones en la siguiente sección) requieren que su empleador le pague 1,5 veces más de su salario regular, por cada hora extra sobre las 40. El “salario normal” es el pago que usted gana, e incluye bonos y comisiones. Es legal que un empleador le pida a trabajar tiempo extra. Sin embargo, de acuerdo a las leyes de Maine, un empleador no puede requerir a sus empleados más de 80 horas de trabajo en sobre

⁶⁹ “Carlos Cuestas: Administrative Relief can Save My Career, Life and Family,” accedido en marzo de 2015, <http://www.cleancarwashcampaign.org/carlos-cuestas-administrative-relief-can-save-my-career-life-and-family/>

⁷⁰ Jaffe, Sarah, “Black poverty is state violence, too: Why struggles for living wage and criminal justice are uniting,” *Salon*, diciembre de 2014.

⁷¹ “Living Wage Calculation for Portland city, Cumberland County, Maine,” *Poverty in America Living Wage Calculator*, accedido en enero de 2015, <http://livingwage.mit.edu/places/2300560545>.

tiempo en un período de dos semanas consecutivas.⁷² Algunas prácticas como pagar por turno o día, o número independiente de horas trabajadas, pueden ser comunes en restaurantes e industrias de construcción y pueden violar las leyes de tiempo extra si el trabajador excede 40 horas en una determinada semana.

Exenciones de salario mínimo y leyes de tiempo extra – Trabajadores asalariados: Personas que trabajan roles ejecutivos, administrativos y profesionales pueden ser pagados un sueldo fijo en vez de pagos por hora, y pueden ser exentos de trabajar horas extras. Esto incluye supervisores, administradores, directores, y ciertos trabajadores que tienen un título universitario relevante a su trabajo. Pero, a su vez, muchos trabajadores bajo esta categoría no pueden ser legalmente tratados como exenciones. De acuerdo a las leyes de Maine, los trabajadores asalariados deben ser pagados al menos \$455 a la semana, tarifa estipulada antes de deducir impuestos.

No es extraño que un empleador deshonesto trate de ajustar las clasificaciones de los trabajadores y ponerlos en un salario para evitar pagar tiempo extra aún si no cumplen legítimamente roles ejecutivos, profesionales o administrativo. Esto es ilegal.

Si usted considera que debe ser exento o puede ser garantizado de un salario por hora y sobre tiempo, usted debería contactar al Centro de Trabajadores del Departamento del Trabajo de Maine o Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.⁷³ (Vea la información de contacto del Departamento de Trabajo en la [página 82](#)).

Otras Exenciones: De acuerdo a la ley, hay otros trabajadores que pueden ser exentos de un salario mínimo y tiempo extra. Conforme al Departamento del Trabajo de Maine, si usted entra en una de estas siguientes categorías, usted puede ser exento de un sueldo mínimo, tiempo extra, o ambos:⁷⁴

- ❖ Taxistas.
- ❖ Consejeros de campamento.
- ❖ Personas que cazan o crían peces o vida marina.
- ❖ Telefonistas en centrales telefónicas públicas.
- ❖ Algunos trabajadores que fabrican y venden bienes desde sus hogares.
- ❖ Miembros dependientes de la familia del empleador.
- ❖ Empleados públicos, incluyendo bomberos y policías.
- ❖ Vendedores de automóviles, mecánica automotriz, escritores de servicio y vendedores de piezas de automóviles que son pagados por comisión o tarifa fija.
- ❖ Conductores y ayudantes de chóferes.

Contratistas independientes

⁷² “Wages,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 28 2015, http://www.maine.gov/labor/labor_laws/publications/employeerightsguide.html#Wages.

⁷³ “Frequently Asked Questions,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 2015, http://www.maine.gov/labor/labor_laws/faqs.html.

⁷⁴ “Minimum Wage,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 2015, <http://www.maine.gov/labor/posters/minimumwage.pdf>.

Una manera común en que los empleadores tratan de mantener sus trabajadores a bajo costo es clasificándolos como contratistas independientes en vez de empleados. Esto les permite evitar pagar tiempo extra, compensación de seguro, desempleo, contribuciones de Seguro Social, e impuestos. También significa que las personas realizando el trabajo no están protegidas por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, haciendo mucho más difícil conformar un sindicato.

A menudo, los empleadores argumentan que estos trabajadores son contratistas independientes cuando en realidad no lo son. Esta “clasificación errónea” es una de las violaciones más comunes en salarios y leyes, y le cuesta a nación millones de dólares. De acuerdo con un estimado, el costo de clasificaciones erróneas para el gobierno federal fue de \$2,72 billones en el 2006, pérdidas reflejadas en ingresos, Seguro Social, Medicare, e impuestos en seguro de desempleo. Esto también implicó \$200 millones en pérdidas en las contribuciones a desempleo.⁷⁵

Leyes federales y estatales determinan si los trabajadores son empleados como regulares o contratistas. Esto significa que incluso si un empleador le pide firmar algo argumentando que usted está de acuerdo con ser un contratista independiente, ellos están violando la ley y pueden ser penalizados con una multa de hasta \$10000. Bajo la Ley de Maine, actualizada en 2013, un trabajador puede ser considerado como contratistas si cumple con los criterios de las siguientes dos listas:⁷⁶

Lista A - Los trabajadores deben cumplir con las siguientes características:

- ❖ tener el derecho esencial de controlar los medios y el progreso de su trabajo, a excepción de los resultados finales;
- ❖ participar en un comercio establecido de forma independiente, ocupación, profesión o negocio;
- ❖ tener pérdidas y ganancias como resultado de los servicios que se realizan para la otra persona o entidad;
- ❖ contratar, pagar y supervisar los asistentes; y
- ❖ poner sus servicios a disposición de alguna comunidad cliente o cliente.

Lista B - Los trabajadores deben cumplir, además, tres de los siguientes:

- ❖ tener la inversión sustancial en las instalaciones, herramientas, instrumentos, materiales y conocimientos utilizados completa su trabajo;
- ❖ no estar obligados a trabajar exclusivamente para la otra persona o entidad;
- ❖ ser responsables de la terminación satisfactoria de la obra y ser considerado contractualmente responsable de la no realización de la obra;

⁷⁵ “Misclassification of Employees as Independent Contractors,” *Department of Professional Employees, AFL-CIO*, accedido en enero de 2015, <http://dpeaflcio.org/programs-publications/issue-fact-sheets/misclassification-of-employees-as-independent-contractors/>.

⁷⁶ “Employment Standard Defining Employee vs Independent Contractor,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 2015, http://www.maine.gov/labor/misclass/employment_standard.shtml.

- ❖ tener un contrato que define la relación con la persona que paga y otorga derechos contractuales en el caso de que el contrato se resuelve por la otra persona o entidad antes de la terminación de la obra;
- ❖ su remuneración se basa en factores directamente relacionados con el trabajo realizado y no sólo en la cantidad de tiempo empleado por ellos;
- ❖ la obra se encuentra fuera del curso normal del negocio para el que se presta el servicio; o
- ❖ se ha determinado que es un contratista independiente por el Servicio de Impuestos Internos federal.

Si cree que puede haber sido clasificados erróneamente como contratista independiente, en contacto con El Centro de Trabajo, el Departamento de Trabajo de Maine, el Departamento de Trabajo de los EE.UU. o un abogado privado. (Vea Departamento de Trabajo de Maine en la [página 83](#)).

Vea la [página 56](#) para más información sobre el pago de impuestos como contratista independiente.

Trabajadores que Reciben Propina

Muchos trabajadores de Maine dependen de la propinas como su fuente de ingreso principal, y su sustento depende de su status en el negocio donde trabajan. Sin embargo, según las leyes de Maine, incluso estos trabajadores tienen derecho a ganar el sueldo mínimo (\$7,50 por hora), con una estructura de pago un poco más complicada que el de los trabajadores que no reciben propina.

El salario mínimo de Maine para trabajadores que reciben propina –un trabajador que normalmente recibe propinas como parte de sus labores regulares- está sujeto a ganar la mitad del sueldo mínimo de aquellos trabajadores que no gana propina, es decir, \$3,75 por hora. Esto es debido que se asume que usted ganar el resto de su salario con propina. Pero si usted no lo logra, y si su salario más propinas termina siendo menor a \$7,50 por hora en una semana, su empleador debe pagarle el resto.⁷⁷ Bajo leyes federales, si usted gasta más del 20% de su tiempo haciendo un trabajo que no recibe propinas (actividades que no reciben propina, como trabajar en una cocina), su empleador debe pagarle al menos un salario mínimo regular, sin propina, de \$7,50 por hora.⁷⁸

Algunos empleadores solicitan que sus trabajadores pongan sus propinas en un fondo común y las dividan entre sus colegas. En ese caso, ciertas reglas aplican.⁷⁹

⁷⁷ “Frequently Asked Questions,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 2015, http://www.maine.gov/labor/labor_laws/faqs.html.

⁷⁸ “Hoja informativa #15: Tipped Employees Under the Fair Labor Standards Act,” *United States Department of Labor Wage and Hour Division*, accedido en enero de 2015, <http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs15.pdf>.

⁷⁹ Ibid.

- ❖ Su jefe debe notificarle que sus propinas están siendo destinadas a un fondo común.
- ❖ Su jefe no debe pedirle que comparta propinas con trabajadores que por lo general no reciben propina, como cocineros, lavaplatos, o gerentes, los cuales no cumplen con atención al público.
- ❖ De acuerdo a leyes federales, los gerentes que no sirven a clientes no tienen un porcentaje de las propinas. Sin embargo, los supervisores que no tienen poder de contratar o despedir y que sirven a los clientes junto con los trabajadores que supervisa –a veces son llamados “líderes del turno” o “gerentes de turno”- pueden ganar un porcentaje de las propinas.
- ❖ Si usted le dio propina a un compañero de trabajo, su jefe no puede contar esto como parte de sus ganancias del día con el propósito de completar su salario.

Si usted es un empleado que recibe propina en un restaurante, usted tiene el derecho de cargar por sus servicios a los clientes, como el 20% de gratitud para mesas grandes, dado que estos deben ser tratados con propinas, sea por fondo común o no.

Los empleadores en Maine también pueden tratar las tarjetas de crédito como propinas en efectivo, y pagar la totalidad a sus empleados que reciben esta clase de ganancias.

80

Su derecho a un talón de cheque

En general, los talones de cheque son la manera en que los trabajadores pueden tener un records de sus ganancias y horas de trabajo, y por esa razón son muy importantes para garantizar que el robo de salarios no suceda. Usted tiene el derecho de recibir un talón de cheque cada vez que su sueldo ha sido pagado. Una manera de proteger sus derechos a una compensación justa de su trabajo es familiarizarse con cada parte de su talón de cheque y comprobar la exactitud de sus pagos.

Los talones de cheque deben mostrar las fechas en las que el pago fue realizado, el total de horas trabajadas, sus ganancias totales (el “salario bruto,” antes de cualquier deducción), y listar cuáles son sus deducciones.

Si usted es pagado por depósito directo, usted tiene el derecho de un record exacto sobre dicha transferencia de dinero a su cuenta, la fecha en que fue realizada la transacción y toda la información señalada en su talón de cheque. Si su jefe le da un comprobante electrónico, por correo o por computadora, usted puede imprimirlo gratis.

81

⁸⁰ “Maine Laws for Tipped Employees,” *NOLO: Law for All*, accedido en marzo de 2015, <http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/maine-laws-tipped-employees.html>.

⁸¹ “Title 26, §670: Employees’ Remedies,” *Office of the Revisor of Statutes*, accedido en enero de 2015, <http://www.mainelegislature.org/legis/statutes/26/title26sec670.html>.

Recibiendo pago en Tarjetas de Nómina

Una perturbadora práctica se ha hecho común entre los empleadores de Maine es la de pagar con Tarjetas de Nómina, la cual funciona como una tarjeta de débito, pero con menos protecciones. Tarjetas regulares de débito y crédito tienen protecciones como seguro gubernamental, reembolso en caso de robo, protecciones por sobregiro, reemplazo a bajo costo. Esto no sucede con las Tarjetas de Nómina. Mientras que estas tarjetas pueden tener algunos beneficios, también significa que el trabajador se encuentra en mayor riesgo. Por ejemplo, si usted no gasta todo el dinero de su tarjeta, puede perder una parte de su pago. O el banco puede hacerle pagar una tarifa extra por sobregiros después de la primera vez. Si su empleador utiliza Tarjetas de Nómina, usted tiene ciertos derechos de los que debería estar consciente.

Primero, en Maine usted tiene el derecho de ser pagado sin ningún costo sobre su persona. Esto significa que al menos en el primer retiro, usted debe ser capaz de sacar todo su dinero de la Tarjeta de Nomina, gratis.

También tenga en mente el siguiente consejo de la publicación Pine Tree Legal Assistance, *Do You Get Paid By Payroll Card? Know Your Rights Under Maine and Federal Law*:

- ❖ Si usted decide recibir el pago con tarjeta de nómina, su empleador tiene que dar una explicación por escrito de todos los honorarios, los límites y las protecciones que se aplican al uso de dicha tarjeta. La explicación por escrito debe ser clara y fácil de entender.
- ❖ La tarjeta de nómina tiene que darle una forma de mirar el saldo de su cuenta y los últimos 60 días de operaciones. Si usted les pregunta verbalmente o por escrito, la compañía de tarjetas de nómina tiene que darle un historial por escrito de los últimos 60 días de su cuenta.
- ❖ Si alguien roba dinero de su cuenta de tarjeta de nómina y usted realiza el informe en el plazo de dos días hábiles, debe estar protegido contra todo menos \$50 de la pérdida. La tarjeta de nómina debe darle también otras protecciones de robo si el informe es realizado dentro de los 60 días.
- ❖ La compañía de tarjetas de nómina debe tener una manera de resolver cualquier error que encuentre en su historial de cuenta si usted reporta el error dentro de los 60 días de haber recibido el historial, siempre y cuando informe el error en máximo 120 días después del incidente.

Si su empleador viola una de estas reglas, puede informar de ello a la Oficina de Protección Financiera del Consumidor (consulte la [página 83](#)). Si su empleador no ofrece un camino libre para que pueda recibir el pago en su tarjeta de nómina, puede

presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de Maine de la División de Salarios y Horas. También puede hablar con el Pine Tree Legal Assistance.⁸²

ORGANIZANDO LA VICTORIA: Superando el miedo con respeto

“Trabajadores de sueldos bajos suelen tener miedo de hablar francamente. Pero gracias a la solidaridad de mis compañeros de trabajo y la acción conjunta, hemos logrado grandes cambios en nuestro lugar de trabajo... A través de nuestra campaña, el empleador escuchó la voz de los trabajadores y ahora tenemos mejores salarios y beneficios como seguro médico y vacaciones pagadas. Más importante, somos tratados con gran respeto.”

- Señora Wu, trabajadora de Yank Sing⁸³

En 2013, un grupo de trabajadores inmigrantes se comunicó con la Chinese Progressive Association, una organización comunitaria establecida en San Francisco, para ayudar a lidiar con el robo de salario y otros problemas laborales en Yank Sing, una cadena a nivel nacional de restaurante de dim sum, y lanzó una campaña de trabajo de modificar estas prácticas. Con el apoyo de organizaciones de la comunidad, la campaña llegó a cerca de 100 trabajadores en tan solo unos meses.

El organizador, Shaw San Kiu, dijo que las largas campañas por meses “tomaron una dirección real de trabajadores hablando con trabajadores, imaginando algo mejor, haciendo mucho de educación... y juntos tomaron los pasos necesarios para afrontar miedos más grandes, con el riesgo de perder sus puestos de trabajo si tomaban acciones.”⁸⁴ Los trabajadores hablaron entre ellos para identificar problemas, crear una serie de demandas, y tomar acciones para que sus supervisores negociaran con ellos. Los trabajadores pusieron en marcha un plan estratégico realizando paros durante horas de negocios para captar la atención de la administración sin una interrupción del público.

La compensación de \$ 4 millones, que benefició a casi 300 trabajadores, no solo compensa los errores del pasado, pero proporciona a los trabajadores con salario y beneficios más allá de lo que exige la ley, incluyendo aumentos de salario básico,

⁸² “Do You Get Paid by Payroll Card?,” *Pine Tree Legal Assistance*, accedido en enero de 2015, <http://www.ptla.org/do-you-get-paid-payroll-card-know-your-rights-under-maine-and-federal-law>.

⁸³ “Press Release: Immigrant Workers Negotiate \$4 Million Settlement,” *Chinese Progressive Association*, accedido en marzo de 2015, <http://cpasf.org/press/settlement-yanksing>.

⁸⁴ “\$4 Million. That’s How Much These Dim Sum Restaurant Workers Won in Back Pay,” *The Nation*, accedido en marzo de 2015, <http://www.thenation.com/blog/192897/4-million-thats-how-much-these-dim-sum-restaurant-workers-won-back-pay#>.

vacaciones y pago de vacaciones, cuidado de la salud pagados en su totalidad para los empleados de tiempo completo, un comité de cumplimiento trabajadores, así como compromisos a futuro para fortalecer aún más y la autonomía de los trabajadores a través de la educación sobre sus derechos, y mucho más.

“No tenga miedo; lo puede lograr”, aconseja la organizadora Shaw San Liu. “Hay leyes que le protegen, y cuando se presenta, tiene el chance de ganar.”⁸⁵

Pasantes y trabajadores

Es muy común que las empresas y las organizaciones contratan a pasante, a veces pagándoles y otras veces pidiendo que trabajen gratis. Como se espera, una pasantía puede ser una gran oportunidad para una persona que recién se está comenzando en algún campo, pero una pasantía también puede ser sujeta a abusos por parte de un empleado que quiere trabajadores baratos o no pagados. Otro problema con las pasantías no pagadas es que tienden a priorizar a las personas (especialmente los jóvenes) de familias de ingresos más altos, ya que suelen ser las personas que se permiten el lujo de gastar su tiempo haciendo una pasantía sin cobrar, en cambio de hacer un trabajo menos prestigioso que sí paga.

Si usted es pasante para una compañía con ánimo de lucro, le deberían estar pagando, al menos que la pasantía sea de veras beneficiosa para usted. El Departamento de Trabajo delinea varias otras reglas específicas para la clasificación y las pasantías.

Trabajadores de “workfare”

Con el tiempo algunos gobiernos han experimentado con y implementado políticas que garantizan un ingreso básico para todos los residentes.⁸⁶ La mayoría de los demás, incluso el de Maine, en cambio solo tienen sistemas de asistencia social en donde las personas deben cumplir con una cantidad de requisitos para recibir asistencia. Algunos pueblos en Maine requieren que las personas participen en “workfare” como condición

⁸⁵ Ibid.

⁸⁶ For five years in the late 1970's, every person living below the poverty line in Dauphin, Manitoba automatically got a monthly check from the government under a program called “mincome.” Unlike welfare, these payments went to low-income workers and others who didn't qualify for welfare. Most people kept working (teenagers and new mothers were the only groups that sometimes stopped); most people simply carried on with a little more financial stability. Similar programs to provide a guaranteed basic income to all people have been used in Alaska, India, Uganda, and Switzerland. Shingler, Benjamin, “Money for nothing: Mincome experiment could pay dividends 40 years on,” publicado el 26 de ag. de 2014, <http://america.aljazeera.com/articles/2014/8/26/dauphin-canada-cash.html>.

para recibir asistencia general.⁸⁷ Workfare es un programa gubernamental que requiere que las personas trabajen para recibir beneficios. Para saber si su pueblo tiene dicho requisito, llame a la oficina de servicios sociales de tu municipalidad.

Aún si su pueblo requiere que participe en workfare, todavía hay algunas protecciones para usted. Por ejemplo, si necesita asistencia general de urgencia, como comida, no le pueden obligar a participar en workfare antes de recibir la asistencia. Además, si no puede trabajar debido a problemas de salud, el cuidado de los niños de tiempo completo o un trabajo de tiempo completo, es posible que pueda conseguir asistencia sin participar en workfare. Por la ley, el trabajo hecho con workfare no puede interferir con trabajos pagados, entrevistas para trabajos pagados, o educación como clases de secundaria o de GED.

La asistencia general que recibe debe igualar al menos el sueldo mínimo por las horas de workfare que trabaja. El pueblo es responsable por pagar cualquier gasto asociado con su trabajo de workfare. Si no termina su trabajo de workfare, puede perder su asistencia general durante 120 días. Sin embargo, si perdonan su ausencia o usted recupera el tiempo que faltó, lo más probable es que será elegible de nuevo para la asistencia general. Si su pueblo no le permite terminar el trabajo de workfare, llame al Departamento de Salud y Servicios Sociales de los Estados Unidos al 1-800-442-6003. También puede llamar al Pine Tree Legal Assistance si está teniendo problemas con workfare.⁸⁸ (Véase [página 81](#).)

Si trabaja, probablemente está pagando impuestos

La mayoría de las personas que están ganando algún dinero tienen que pagar impuestos. Comprender cómo navegar el pago de sus impuestos estatales y federales podría ser el tema de otro manual entero. Pagar los impuestos puede ser más complicado para algunos trabajadores y se resaltan algunos ejemplos abajo. Para otras preguntas véase los “Tax Tips” de Pine Tree Legal. <http://www.ptla.org/tax-tips> o recursos sobre los impuestos en la [página 80](#).

Reportando los impuestos para trabajadores que ganan propina: Se requiere que los trabajadores que ganan propina junto a sus empleadores reporten 100% de las

⁸⁷ “General Assistance in Maine,” *Pine Tree Legal Assistance*, accedido en abril de 2015, <http://www.ptla.org/general-assistance-maine>. All information about workfare in this section refers to the same.

⁸⁸ Toda la información de esta sección sale de “General Assistance in Maine,” *Pine Tree Legal Assistance*, accedido en enero de 2015, <http://www.ptla.org/general-assistance-maine>.

propinas de los trabajadores al gobierno para que se graven. Sin embargo, es común reportar menos de 100% de las propinas para los trabajadores en una empresa de servicios, lo que puede dejarlos vulnerables a una auditoría del gobierno y potencialmente pueden deber impuesto retroactivos al gobierno, interés, o multas.

Si usted es un trabajador que gana propina, sea consciente de que su sueldo por hora (\$3.75 es el sueldo mínimo para los que ganan propina) puede ser insuficiente para cubrir los impuestos para sus propinas. Si esto es el caso, recibirá cheque de \$0 y el empleador puede deducir esos impuestos de su próximo cheque. Si recibe constantemente cheques de \$0, puede ser que terminará debiendo más que lo que espera cuando presenta sus impuestos. Para compensar, puede optar por pagar más para su impuestos de antemano para que no se enfrenten con impuestos inesperados más tarde.⁸⁹

Reportando los impuestos para las personas no elegibles para números de seguridad social: Aún si usted no tiene un número de seguridad social, todavía puede presentar sus impuestos. Hay varias razones que debería pensar en hacerlo, incluso el hecho de que algún día podría ser una manera de justificar que estuviera en los Estados Unidos y trabajando. Esto podría ser útil si el gobierno reforma el sistema migratorio para otorgar un estatus a las personas acá. Dicho esto, además de pagar impuestos, debería guardar cualquier documentación de su trabajo, especialmente viejos talones de pago, aún si contienen otro nombre.

Puede presentar una declaración fiscal de los impuestos sin tener un número de seguridad social por usar en cambio un Número de Identificación Personal del Contribuyente (ITIN). Para conseguir un número ITIN, necesitará prueba de identificación, como un pasaporte extranjero. Debe completar un formulario que se llama un W-7 (disponible en irs.gov) por cada persona en la familia que necesita un número, y llevarlo junto a la declaración fiscal de impuestos a la oficina del IRS en Portland. (Si le gustaría que estén en español las cartas futuras para usted por parte de la oficina de impuestos, puede entregar el mismo formulario en español. Se llama un W-7[SP].) Las personas en la oficina revisarán su pasaporte, recibirán los formularios que completó, y a continuación, tras más o menos 6 semanas, le enviarán una carta con su número ITIN. Si no tiene pasaporte, puede presentar dos otros documentos.⁹⁰

⁸⁹ "Eight tips for employers and employees about reporting tips," *Hospitality Guild*, accedido en enero de 2015, <http://hospitalityguild.com/GuidePro/Management/Taxtips.htm>.

⁹⁰ Mire las instrucciones aquí: <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/iw7.pdf> o en español aquí: <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/iw7sp.pdf>.

Cuando presenta sus impuestos, puede ser acreditado por dependientes (“reclamados”) que viven fuera de los EEUU, y puede ser elegible para ciertos créditos de impuestos, y/o un reembolso de impuestos. También es posible que tendría que pagar algunos impuestos.

Para ayuda gratuita en preparar las declaraciones fiscales de impuesto en el sur de Maine, véase [página 80](#).

Reportando los impuestos para los contratistas independientes: Se consideran los contratistas independientes “autónomos” y pagan los impuestos como tal. Una de las consecuencias de ser mal clasificado, o clasificado ilegalmente como contratista independiente, es que pagar sus impuestos es más complicado y más caro. Si lo clasificaron a usted como empleado, su empleador retendría de su sueldo los impuestos de ingresos, de seguridad social y de Medicare. Como contratista independiente usted es responsable por pagar la carga entera de los impuestos a través del impuesto de trabajadores autónomos. (Para más información acerca de la mala clasificación véase [página 56](#).)

Cuando queda lesionado en el trabajo

Para muchos de nosotros, nuestros trabajos son exigente o nos exponen a sustancias peligrosas, y pueden cobrar un precio sobre nuestros cuerpos y salud. Según una estimación, hasta 12.3 millones de trabajadores quedan lesionados o enfermos debido

a trabajo cada año en los EEUU.⁹¹ En un mundo justo, nuestros trabajos no causarían enfermedad o lesión, y si lo hicieran nuestros empleadores priorizarían nuestra salud sobre nuestra habilidad a producir ganancias.

La compensación obrera

Una protección parcial que tienen la mayoría de los empleados es la compensación obrera. La compensación obrera es un tipo de seguro que Maine requiere que ofrezcan la mayoría de los empleadores para beneficios médicos y de reemplazo de sueldo en el evento de que un empleado sufre una lesión en el trabajo. Aún los empleadores que no son requeridos por la ley a ofrecer la compensación obrera, como algunos empleadores de trabajos agrícolas o domésticos, la ofrecen igual. (Y si su empleador no ofrece la compensación obrera, eso significa que usted puede demandarles por las lesiones sufridas en el trabajo.)

La compensación obrera no siempre ha existido. Antes de los 1930, los trabajadores lesionados tuvieron que probar la negligencia de su empleador en demandas individuales, haciéndolo muy difícil para recibir compensación. Las leyes de la compensación obrera cambiaron todo eso, y ahora los trabajadores ya no necesitan probar el fallo de su empleador, lo que pretende facilitar el proceso de compensación para los trabajadores. No obstante, como muchas protecciones de trabajadores, en la práctica el sistema de compensación obrera puede ser difícil navegar con éxito. Conocer sus derechos le puede ayudar en reclamar con más éxito su derecho a indemnización.⁹²

Si queda lesionado o enfermo en el trabajo debido a la condición de su lugar de trabajo, avise en seguida a su empleador o supervisor; si no lo hace dentro de 30 días, podría perder su derecho a los beneficio de la compensación obrera . Específicamente, dígales la fecha, hora, lugar, y la causa y naturaleza de la lesión o enfermedad. Es mejor que lo haga de forma escrita. Aún si la lesión o la enfermedad es una que se iba manifestando poco a poco con el tiempo, todavía podría tener derecho a beneficios. Si queda lesionado en el trabajo, consiga atención médica—no espere. Diga a su médico que quedó lesionado en el trabajo. No debería tener que pagar por la atención médica. Es que importante que siga las ordenes del médico y guarde un récord de las visitas médicas, el nombre y dirección del médico, y cualquier gasto, como transportación o recetas.

⁹¹ “Rethinking Workers’ Compensation,” *National Economic and Social Rights Initiative*, accedido en marzo de 2015, <https://www.nesri.org/programs/rethinking-workers-compensation>

⁹² Ibid.

Cuando reporta una lesión o enfermedad, su empleador debe presentar un formulario de “primer reporte” de lesión dentro de siete días con la Junta de Compensación Obrera. Si un empleador niega a pagar su demanda (aunque sería su proveedor de seguro que lo pagaría), ese empleador es requerido a presentar, dentro de 14 días, un Aviso de Controversia (NOC, Notice of Controversy) a la Junta de Compensación Obrera. A continuación, un “apagafuegos” de la Junta debería estar en contacto con usted para escuchar su lado de la historia. Si su empleador no responde a su pedido dentro de 14 días, se requiere que comience a pagarle a usted una compensación semanal.

Si su empleador se pone de acuerdo en pagar la demanda, tiene el derecho a referirle a usted a un médico específico para los primeros diez días del tratamiento médico. Después de ese periodo, usted tiene el derecho a procurar a un médico diferente según su elección. Usted tienen derecho a reembolsos por medicamentos, aparatos médicos como sillas de ruedas, y millaje por sus visitas a proveedores de atención médica. Si usted pierde más de 7 días de trabajo, usted tiene el derecho a compensación por al menos algunos de los días perdidos.⁹³

En la práctica, muchos empleadores evitan tomar las acciones apropiadas para la compensación obrera porque no quieren que se aumenten sus primas del seguro. El proceso puede ocupar mucho tiempo y ser muy frustrante, y puede ser que necesitará defensores o apoyo en el proceso. Si tiene alguna duda acerca de si su empleador está cumpliendo con lo que debe cumplir, usted debería llamar a su Junta de Compensación Obrera local y pedir hablar con un apagafuegos. Puede ser que necesitará la ayuda de un abogado. Póngase en contacto con el Centro de Trabajadores para un referido a un abogado, o con cualquier pregunta sobre el proceso.

Un recurso para acercarse al sistema de compensación obrera desde un punto de vista de derechos humanos es la campaña “Repensar la Compensación Obrera” en la Iniciativa Nacional de los Derechos Sociales y Económicos (NESRI): www.workerscomphub.org.

Acceder a la atención médica a través de su empleador

La atención médica es un derecho humano: Acceso a la atención médica es también un derecho humano básico, no obstante millones de personas en los Estados Unidos no tienen acceso a ningún seguro médico o bastante seguro médico, ni la

⁹³ “Facts About Maine’s Workers’ Compensation Laws,” *Maine Workers’ Compensation Board*, accedido en enero de 2015, <https://www1.maine.gov/wcb/facts%20workers%20comp11-12.pdf>.

atención que necesitan. La mayoría de la gente que tienen seguro médico tienen acceso a través y pendiente de su empleador. Uno de los problemas con este sistema es que la gente no tienen cobertura continua y pueden perder la cobertura o verse obligados a cambiar de médico cuando cambian o pierden su trabajo, aún si están enfermos que necesitan atención constante. El seguro privado y un sistema de seguro médico basado en el empleo han creado una crisis de atención médica en la cual los gastos médicos son la causa número uno de deuda y bancarrota en los Estados Unidos.⁹⁴

A lo largo de los últimos 100 años, un sistema de seguro médico basado en el empleo desarrolló a la par con la industria de seguro médico privada, creando nuestra crisis actual. El catalizador de este sistema fueron políticas gubernamentales que daban exenciones de controles de sueldo y se convirtieron la atención médica en gasto de negocio exento de impuestos durante la Segunda Guerra Mundial⁹⁵. Desde entonces hasta la ratificación de la Ley de Cuidado de Salud Asequible en 2009, han surgido varios intentos para cambiar el sistema de atención médica para garantizar acceso continuo a la atención médica para todos, incluyendo los pasos necesarios para separar la atención médica del empleo.

El Southern Maine Workers' Center (Centro de Trabajadores del Sur de Maine) forma parte de la coalición de organizaciones en Maine que luchan por el derecho humano a la atención médica por abogar por un sistema de atención médica universal y pública, que haría la atención médica un bien público e igualmente accesible para todos los residentes en el estado. La atención médica es un asunto de justicia laboral, y organizar para nuestros derechos es la solución para nuestro problema. Aprenda más sobre la campaña en: <http://www.maineworkers.org/what-we-do/health-care-is-a-human-right/>

La Ley de Cuidado de Salud Asequible: La Ley de Cuidado de Salud Asequible (ACA, por sus siglas en inglés), también conocida como "Obamacare" ha ofrecido oportunidades a lograr acceso al seguro médico para más personas, pero no resuelve problemas fundamentales en el sistema de atención médica en los Estados Unidos. La ACA puede mejorar sus chances de recibir seguro médico de su empleador ya que

⁹⁴ "Why Americans are Drowning in Medical Debt," *The Atlantic*, accedido en abril de 2015, <http://www.theatlantic.com/health/archive/2014/10/why-americans-are-drowning-in-medical-debt/381163/>

⁹⁵ "How did America end up with this health care system?" *Pittsburgh Post-Gazette*, accedido en abril de 2015, <http://www.post-gazette.com/healthpgh/2014/04/27/VITALS-How-did-U-S-employer-based-health-care-history-become-what-it-is-today/stories/201404150167>. Also see "Is Employer-Based Health Insurance Worth Saving?" *New York Times Economix Blog*, accedido en abril de 2015, <http://economix.blogs.nytimes.com/2009/05/22/is-employer-based-health-insurance-worth-saving/>

requiere que los empleadores con 50 o más empleados de tiempo completo ofrezcan seguro médico a sus empleados o tienen que pagar una multa. Las empresas pequeñas con menos de 50 empleados no tiene este requisito.⁹⁶

Algunos trabajadores que no reciben seguro a través de su empleador se clasifican para un crédito de impuestos que puede hacer más económica la compra de seguro médico. Para conseguir un presupuesto de su crédito de impuesto o para ver si se clasifica, visite: <http://kff.org/interactive/subsidy-calculator/> o inscribese durante los periodos de inscripción abierta en línea en www.healthcare.gov.

El derecho a descansar

El día laboral de ocho horas fue el resultado de muchos años de organización peligrosa y muchas veces mortífera a finales de los 1800 y principios de los 1900. Sin embargo, un siglo después, muchos de nosotros todavía trabajan mucho más de 8 horas por días, a menudo entre trabajos múltiples. Todos necesitamos tiempo fuera del trabajo por varias razones. No hay ley, sin embargo, que requiere que los empleadores de Maine permitan a empleados a tomar vacaciones del trabajo, o pagadas o no pagadas.

Descansos breves (minutos fuera del trabajo)

Todos merecemos descanso periódico fuera del trabajo para la comida, agua, vistas al baño, o solo un par de minutos para descansar, sin importar el trabajo que estamos haciendo. No hay muchas leyes que protegen el derecho a un descanso. Las prácticas de empleadores acerca de los descansos son variable, con algunos empleadores negando los descansos totalmente y otros que abiertamente requieren que los trabajadores fichen un descanso aunque siguen trabajando. El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos no declara que cuenta descansos breves, de entre cinco y 20 minutos máximos, como tiempo laboral para el cual le debe pagar.⁹⁷ Muchos sindicatos incluyen descansos adicionales en sus contractos para proteger su derecho a descansar de trabajador.

⁹⁶ "Employer Responsibility Under the Affordable Care Act," *Henry J. Kaiser Family Foundation*, accedido en abril de 2015, <http://kff.org/infographic/employer-responsibility-under-the-affordable-care-act/>.

⁹⁷ "Work Hours: Breaks and Meal Periods," *US Department of Labor*, accedido en marzo de 2015, <http://www.dol.gov/dol/topic/workhours/breaks.htm>.

Descansos de 30 minutos: Según la ley de Maine, la mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso de 30 minutos después de 6 horas de trabajo seguidas, lo cual se puede utilizar como una hora de comer. No obstante esta ley no aplica si:

- ❖ Menos de tres empleados están trabajando a la vez en su lugar de trabajo;
- ❖ Hay una emergencia “en la cual hay peligro para la propiedad, vida, seguridad pública o salud pública”;⁹⁸ o
- ❖ el tipo específico del trabajo permite descansos frecuentes⁹⁹

Los empleadores pueden requerir que los trabajadores tomen su descanso de 30 minutos. Sin embargo, no es común que los empleadores nieguen descansos contra la ley incluso después de 6 horas de trabajo constantes, particularmente en las industrias de servicio y minero.

Descansos para rezar o días libres por feriados religioso: Según la Ley de Derechos Humanos de Maine, si el horario del lugar de trabajo es flexible, se debería permitir a los trabajadores con creencias religiosas “mantenidas sinceramente” horas extras no pagadas durante los descansos existentes o descansos adicionales para la adoración. También usted puede pedir un espacio de adoración, pero los empleadores no se lo tienen que proporcionar si no hay recursos para sostenerlo. La ley dice que el uso de espacio por parte de la empresa tienen prioridad sobre el uso religioso.

Descansos para acomodar la discapacidad: La Ley de Derechos Humanos de Maine también dice que un trabajador con una condición que lo discapacita puede pedir tiempos de descanso de ciertos tipos de actividad laboral como acomodación razonable para la discapacidad.

Puede pedir a su jefe o supervisor que no lo ponga en el horario durante ciertos días o horas, pero los empleadores no son obligados a darle tiempo libre pagado. Los empleadores pueden requerir que usted recupere las horas o no darle horas adicionales, reduciendo su pago.

Los empleadores son obligados a hacer acomodaciones siempre y cuando no causan dificultad excesiva o carga que no se puede resolver fácilmente. La vaguedad del termino “dificultad excesiva” puede dificultar el proceso para siempre conseguir una acomodación, pero usted tiene derecho a pedirla, y abogar por ella.

⁹⁸ “Title 26, §601: Rest Breaks,” *Office of the Revisor of Statutes*, accedido en enero de 2015, <http://www.mainelegislature.org/legis/statutes/26/title26sec601.html>.

⁹⁹ Ibid.

Descansos largos (días, semanas, meses fuera del trabajo)

Descanso pagado – Vacaciones, licencia por enfermedad y licencia por enfermedad familiar: Algunos empleadores también ofrecen a trabajadores vacaciones pagadas, días de enfermedad pagados, tiempo compensatorio, o licencia pagada como sabático. Mientras todos los trabajadores merecen estos beneficios, los empleadores no se ven bajo ninguna obligación legal para ofrecerlos al menos que haya un acuerdo de negociación de convenio colectivo como un contrato de sindicato que cubre estos asuntos. Si su empleador público o privado no provee ninguno de estos tipos de licencia pagada, y tiene más de 25 empleados, La Ley de Licencia por Enfermedad Familiar de Maine declara que su empleador debe dejarle usar al menos 40 horas de esa licencia pagada en un periodo de 12 meses para cuidar de un niño, esposo o padre enfermo.¹⁰⁰ Al menos que su empleador tengas una política que dice cual tipo de licencia usted debe usar primero (por ejemplo, que hay que usar las vacaciones ante de la licencia de enfermedad) le debería permitir a usted a poder decidir cual licencia para usar.¹⁰¹

Sobre problemas con conseguir su licencia pagada, póngase en contacto con el Workers' Center (Centro de Trabajadores) o el Departamento de Trabajo División de Sueldo y Hora (véase el Departamento de Trabajo de Maine en la [página 83](#)).

Violencia doméstica: En el mundo por el cual luchamos, la violencia doméstica nunca interferiría con el trabajo por no existiría. Sin embargo, puesto que la violencia doméstica sí afecta a muchas personas en sus vidas personales y laborales, hay algunos derechos legales limitados que se han establecido. Específicamente, el Departamento de Trabajo de Maine lista los siguientes:

“Un empleado que es víctima de la violencia domestica debe ser permitido tiempo libre del trabajo con o sin pago para preparar para o asistir a procedimientos tribunales; recibir tratamiento médico; o obtener los servicios necesarios para remediar un crisis causado por violencia doméstica, acoso sexual o asedio. El empleado debe pedir el tiempo libre. La licencia también debe ser permitida si el hijo, padre o esposo del empleado es el víctima.”¹⁰²

¹⁰⁰ “Title 26, §636: Family Sick Leave,” *Office of the Revisor of Statutes*, accedido en enero de 2015, <http://www.mainelegislature.org/legis/statutes/26/title26sec636.html>

¹⁰¹ Killian, Erin, WBUR, Parental Leave: The Swedes Are The Most Generous, accedido en abril de 2015, <http://www.wbur.org/npr/139121410/parental-leave-the-swedes-are-the-most-generous>

¹⁰² “Domestic Violence, Employee Rights Guide,” *Maine Department of Labor*, accedido en enero de 2015, http://www.maine.gov/labor/labor_laws/publications/employeerightsguide.html#Domestic

Si alguien se considera por ley como “víctima” de la violencia doméstica es sensible y muchas veces se discute, y los trabajadores que se sienten incómodos podrían desear estar en contacto con el Workers’ Center acerca de cómo luchar por su tiempo libre de la manera más eficaz.

Licencia militar: Maine tiene la tasa más alta de alistamiento para el ejército EEUU en todo el país,¹⁰³ quizás debido a la tasa desproporcionada de servicio militar por personas que viven en áreas rurales y que son pobres y de clase obrera.¹⁰⁴ Varias de las personas que son empleados en el momento de alistamiento podrán volver a sus trabajos cuando salen del ejército.

Por ley federal, la mayoría de los empleados que son despedidos honorablemente del ejército EEUU tienen derecho a tomar hasta cinco años de licencia del trabajo mientras en servicio activo, y tienen derecho a volver al mismo puesto o un puesto parecido al fin de su servicio. Deben recibir los mismos beneficios y antigüedad que tendrían si no hubieran ingresado en el ejército. Los trabajadores que son lesionados mientras en servicio tienen hasta dos años después de salir del ejército para volver al trabajo.¹⁰⁵

Para más información acerca de la Ley de Derecho de Empleo y Reempleo para el Personal del Servicio Uniformado de 1994 y sus derechos como veterano regresado viste: el siguiente recurso del Departamento de Trabajo de los EEUU: http://www.dol.gov/vets/programs/userra/userra_fs.htm o <http://www.dol.gov/vets/veterans/generalfaq.htm>.

La licencia por maternidad: Los EEUU está entre solo un puñado de países que no tienen licencia por maternidad pagada para las madres nuevas. De hecho, la mayoría de los países requieren algún tipo de licencia pagada para ambos padres del recién nacido – para que los paguen los empleadores, o el gobierno, o ambos. En Suecia, los padres tienen 480 días de licencia por hijo, lo cual pueden compartir entre los dos padres. Reciben 80% de su salario durante el periodo de la licencia, y pueden tomar los

¹⁰³ Bender, Jeremy. "Some States Have Much Higher Enlistment Rates Than Others." *Business Insider*. Business Insider, Inc, 20 julio de 2014. Web. 24

ag.2015. <http://www.businessinsider.com/us-military-is-not-representative-of-country-2014-7>

¹⁰⁴ Tyson, Ann Scott. "Youths in Rural U.S. Are Drawn To Military." *Washington Post*. The Washington Post, 04 nov. 2005. Web. 24 ag.

2015. <http://www.washingtonpost.com/wp-dyn/content/article/2005/11/03/AR2005110302528.html>

¹⁰⁵ "U.S. Department of Labor -- Veterans' Employment and Training Service (VETS) -- Hoja informativa 3." U.S. Department of Labor, n.d. Web. 24 ag. 2015. http://www.dol.gov/vets/programs/userra/userra_fs.htm

días de la licencia en cualquier momento hasta que el hijo cumpla 8 años de edad. Sesenta de estos días son específicamente para el padre.¹⁰⁶

En los EEUU, sin embargo, solo 13% de los empleadores ofrecen una licencia de maternidad pagada para las madres nuevas o los padres, y no hay un programa público que ayude a los padres nuevos a ganarse la vida mientras están en el periodo de licencia del trabajo. Esto quiere decir que la mayoría de nosotros estamos pendientes de la Ley de Licencia Médica Familiar, la cual por muchas razones es un sustituto pobre. (Véase abajo.)

Licencia familiar y medica

Como explica Equal Justice Partners (Socios para la Justicia Equitativa de Maine):

“Hay dos leyes de licencia familiar y médica que afectan a los trabajadores de Maine—una ley estatal y una ley federal. Ambos dan a ciertos trabajadores el derecho a tomar tiempo libre del trabajo por una condición médica grave (la suya o la de un familiar) o el nacimiento o adopción de un hijo. Ninguna de estas leyes requiere que usted sea pagado durante la licencia, al menos que usted use beneficios que ha ganado (como tiempo para enfermedades o vacaciones) por parte o toda su licencia.

Por lo general, la ley de Maine cubre a más personas, pero la ley federal da una cobertura mejor, si le aplica a usted. Cuando hay una diferencia entre las leyes estatal y federal, usted puede usar la que sea más generosa, siempre y cuando usted clasifica bajo la ley. No obstante, no puede sumar sus horas de licencias estatales y federales juntas para tomar la cantidad máxima de tiempo bajo ambas leyes. Cualquier tiempo de licencia que usted toma bajo una ley se compensa contra la otra.”¹⁰⁷

Ambos tipos de licencia le permiten a salir del trabajo para manejar su propia condición médica grave, o la de su esposo, padre, o hijo. La ley de Maine también cubre las condiciones médicas graves de su pareja doméstica, los hijos de parejas doméstica, y

¹⁰⁶ "Parental Leave: The Swedes Are The Most Generous." *WBUR: Boston's NPR News Station*. WBUR, 8 Aug. 2011. Web. 24 Aug.

2015. <http://www.wbur.org/npr/139121410/parental-leave-the-swedes-are-the-most-generous>

¹⁰⁷ Maine Equal Justice Partners, "Ten Ways to Get By and Get Ahead" accedido en abril de 2015, <http://www.mejp.org/sites/default/files/worker-guide.pdf>

los hermanos con los cuales vive y comparte las finanzas. Ambas leyes permiten licencias para cada padre de un recién nacido o hijo recién adoptado, y la ley federal permite licencia durante el proceso de convertirse en padre adoptivo. Las definiciones de ambas leyes de “condición médica grave” incluyen condiciones que requieren estadías en el hospital y condiciones recurrentes con asma, diabetes o enfermedad mental.

La Ley de Licencia Médica Familiar de Maine aplica a cualquier trabajador que ha sido empleado durante al menos 12 meses seguidos en una empresa con más de 15 empleados. También aplica a empleados de pueblos y ciudades siempre y cuando tienen al menos 25 trabajadores. Bajo esta ley, puede tomar hasta 10 semanas de licencia no pagada durante un periodo de dos años. Su empleador tiene que seguir proporcionándole el seguro médico solo si usted puede pagar la prima entera, la cual suele ser cara.

La Ley de Licencia Médica Familiar Federal, por otra mano, aplica solo a trabajadores en empresas o agencias pública que emplean 50 o más personas todas dentro de 75 millas entre sí. Para cualificar, debe haber trabajado al menos 1,250 horas durante los 12 meses antes de su licencia (más o menos 24 horas semanales durante un año) pero no tienen que ser consecutivas. Si no cualifica, tiene derecho a 12 semanas de licencia no pagada dentro de un solo año. Además, su empleador tiene que continuar a contribuir a su seguro médico así como lo hacía cuando usted estaba trabajando. Debe informar a su empleador tan pronto como sea posible que necesitará pedir una licencia médica. Idealmente sería 30 días antes del comienzo de la licencia.

Bajo o la ley estatal o la ley federal, debe ser capaz de tomar la licencia médica familiar a intervalos – poco a poco. En ese caso tendría que ser capaz de demostrar que dividir su tiempo de baja es medicamente necesario.

Para información más detallada acerca de la Licencia Médica Familiar, véase la página sobre el asunto de Pine Tree Legal Assistance en: www.ptla.org/family-medical-leave-maine o “Ten Ways para Get By and Get Ahead” de Maine Equal Justice Partners <http://www.mejp.org/sites/default/files/worker-guide.pdf>

Perder el empleo

Despedidas & la pérdida de trabajo con cierra por completo su empleador

El empleo en Maine se considera “a voluntad,” que significa que tiene derecho a salir de su trabajo en cualquier momento, y su empleador tienen derecho a despedirle en cualquier momento. Mientras suena legalmente equilibrado, en la práctica esto quiere decir que puede perder su trabajo en cualquier momento, por casi cualquier motivo, siempre y cuando su empleador no le discrimina ni le da represalia. Para muchos trabajadores, tener que su sustento depende casi completamente de los caprichos de sus empleadores es apenas tranquilizador, y hace que decir lo que uno piensa en el trabajo aún más intimidante.

Para equilibrar esta diferencia de poder, los trabajadores de sindicato han negociado contratos que crean lo que se llama una protección de “causa justa”. Esto significa que el empleador no puede despedir a un trabajador ni siquiera imponer un castigo menor (como amenazas o suspensiones) por algún motivo arbitrario. Cuando los trabajadores tienen la protección de causa justa, el empleador solo puede disciplinarlos por violar las reglas del empleador, lo cual debe ser razonable y debe haber sido comunicado a los trabajadores. La protección de causa justa requiere que los empleadores disciplinen a un trabajador solo en la medida necesaria para asegurar que el trabajador seguirá las normas y suele permitir a los trabajadores la oportunidad de defender a sí mismos.

Solo un estado, Montana, otorga la protección de causa justa a todos los trabajadores.

¹⁰⁸

Aún si usted no pertenece a un sindicato, hay algunas restricciones acerca de cuando su jefe lo puede despedir:

- ❖ No le pueden despedir como resultado de discriminación o represalias. (Véase las páginas [19](#), [76](#))
- ❖ No le pueden despedir por quejar que le deben horas extras o un sueldo mínimo. (véase [página 76](#))
- ❖ No le pueden despedir por reportar una lesión de compensación obrera o por presentar una demanda de compensación obrera.
- ❖ No le pueden despedir si una agencia gubernamental pide información de su empleador sobre usted para determinar su elegibilidad para beneficios público como la asistencia general.

¹⁰⁸ Blumgart, Jake, “It’s All Too Easy to Get Fired in America: In 49 of 50 States, You Can Be Fired for Any Reason” 30 de abril de 2013, accedido en marzo de 2015, <http://www.alternet.org/economy/its-all-too-easy-get-fired-america-49-50-states-you-can-be-fired-any-reason>

- ❖ Los puestos cubiertos por un contrato de sindicato a menudo ponen limitaciones sobre las razones que lo pueden despedir, y el proceso que su empleador tienen que seguir antes de despedirle a usted.
- ❖ Si tienen un contrato de empleo acordado entre usted y su empleador, puede ser que identifica instancia específica en donde el empleador tiene derecho a despedirle—“causa justa,” por ejemplo.
- ❖ Si usted trabaja con un empleador del sector público – por ejemplo, el gobierno de un pueblo, ciudad, condado o estado – su empleador se ve requerido a proveerle una audiencia de “debido proceso” antes de ser despedido o suspendido sin pago. La idea es que el empleador tiene que informarle de la razón por su decisión, y darle una oportunidad para responder.
- ❖ Usted puede ser cubierto por varias leyes estatales y federales que proveen protecciones por faltar en el trabajo por estar enfermo, cuidar de un hijo enfermo, ser víctima de violencia doméstica, tomar licencia relacionada con servicio militar. (Véase Licencia médica y familia en la [página 72](#))
- ❖ En algunos casos, los empleadores pueden ser obligados a seguir políticas que se declaran en un manual de política o de personal también.

Tiene derechos si le despiden, como ser pagado todos sus ingresos dentro de dos semanas de la terminación. Pine Tree Legal Assistance provee una lista comprensiva de sus derechos durante este proceso, así como sugerencia acerca de cómo proteger estos derecho, en este sitio web: <http://www.ptla.org/if-you-lose-your-job>.

La indemnización por despido: Puede ser elegible para el pago de “indemnización por despido” bajo la ley de Maine si trabajó en un lugar industrial o comercial que empleaba 100 o más personas (o emplearon 100 o más durante el último año), y el lugar cerró por completo o se mudó a una ubicación nueva. Para ser elegible bajo la ley de pago de indemnización por despido de Maine, debe haber trabajado en ese lugar durante por lo menos tres años. El pago de indemnización por despido de Maine estatutario es igual al pago de una semana por cada año de empleo en el lugar cubierto. Para más información sobre determinar su elegibilidad para el pago de indemnización por despido bajo esta ley de Maine es posible que querrá procurar asistencia legal (véase [página 81](#)) y a continuación ponerse en contacto con el Departamento de Trabajo de Maine. También puede, o en cambio, ser elegible para un pago de indemnización por despido bajo un contrato de sindicato o bajo un contrato de empleo individual. Su elegibilidad sería determinado por los términos del contrato.

Disciplina

Como se menciona arriba, al menos que tenga un acuerdo de causa justa por medio de un contrato de sindicato o un contrato individual, su empleador tiene derecho a despedirle en cualquier momento por cualquier razón, siempre y cuando la terminación no sea discriminatorio o por represalias. No hay leyes que requieren ninguna previa disciplina menor, antes de que le despidan a usted. Sin embargo, es importante que sea atento a disciplina discriminatoria ilegal. Por ejemplo, probablemente sería ilegal que un empleador da a una mujer una amenaza escrita o una suspensión sin pago por la primera vez que llega tarde al trabajo si el empleador solo disciplina a los hombres después llegar tarde al trabajo varias veces. Si sospecha que lo han disciplinado de una manera discriminatoria o por represalias, debe procurar asistencia legal y/o ponerse en contacto con el Departamento de Trabajo de Maine. Véase [página 41](#) para más información acerca de represalias en los casos de organización colectiva, y de soplón (reportando actividades inseguras o ilegales) abajo.

Protecciones contra hacer denuncias

Las protecciones contra hacer denuncias significan que, por lo general, si se entera de algo que ocurre en el trabajo que es ilegal o inseguro y optas por presentarlo al gobierno o a su jefe, no le pueden despedir o castigar de ninguna manera por lo haber hecho.

La publicación del Departamento de Trabajo de Maine acerca de la Ley de Protección con Hacer Denuncias lista la acciones protegidas de represalias y las condiciones necesarias:¹⁰⁹

Es ilegal que su jefe le despide, le amenaza, toma represalias contra usted o le trata diferente porque:

- ❖ Usted reportó una violación de la ley;
- ❖ es trabajador de asistencia medica y reportó un error médico;
- ❖ Reportó algo que arriesga el salud o la seguridad de alguien;
- ❖ Negó hacer algo que podría poner en peligro su vida o la vida de alguien y ha preguntado a su empleador que lo corrija; o
- ❖ Usted ha estado involucrado en una investigación o audiencia realizada por el gobierno.

Está protegido por esta ley solo si:

¹⁰⁹ "Whistleblower's Protection Act," *Maine Department of Labor*, accedido el 28 de enero de 2015, <http://www.maine.gov/labor/posters/whistleblowerprotection.pdf>.

- ❖ avisa a su jefe sobre el problema y se permite una cantidad de tiempo razonable para corregirlo; o
- ❖ Tiene una buena razón para creer que su jefe no va a corregir el problema o la situación presenta un riesgo de muerte inminente o una herida corporal para usted u otros.

Es importante historialar que las protecciones de denunciante solo aplican si está reportando una violación de la ley o una condición de trabajo peligrosa. Si reporta a su jefe que algo le parece injusta – un cambio de horario o en las condiciones de trabajo, por ejemplo – pero no viola la ley, no es probable que será protegido contra represalias. En estas situaciones, es una buena idea hablar con sus compañeros de trabajo y crear un plan de cómo confrontar al jefe. Si tiene preguntas sobre protecciones de denunciante, puede contactar al Centro de Trabajadores o el Departamento de Estándares Laborales en el Departamento de Trabajo de Maine.

Seguridad de desempleo

En esta economía, cualquier pérdida de trabajo crea una dificultad de la cual es difícil recuperar. En circunstancias limitadas, está con el derecho a compensación si le despiden a usted. Específicamente, está con el derecho a beneficios de desempleo si pierde su trabajo por ninguna culpa suya, incluso si está despedido pero no por “mala conducta” o si deja su trabajo por una “buena causa”/ Esto es un ejemplo de una área en que la comprensión legal de quien tiene la culpa por la perdida de trabajo o si tuvieras una “buena causa” a dejar su trabaja son obviamente diferente de una comprensión basado en derechos humanos.

Los beneficios de desempleo suele disponerse durante 26 semanas, y a veces más. Para ser elegible, necesita

- ❖ estar parcialmente of totalmente desempleado (si está trabajando en un trabajo de medio tiempo es posible que reciba algunos beneficios de desempleo);
- ❖ Ser capaz y tener voluntad de trabajar; y
- ❖ Tener voluntad de aceptar cualquier trabajo que usted es capaz de hacer.

La elegibilidad para los beneficios de desempleo si deja su trabajo: Generalmente, si opta por dejar su trabajo, no puede recoger seguro de desempleo. Sin embargo, debería ser elegible para beneficios si tuviera una “buena causa” para salir de su trabajo. Por ejemplo, puede ser elegible para beneficios si los deja:

- ❖ para evitar condiciones de trabajo peligrosas o otras violaciones legales (acoso sexual, por ejemplo);

- ❖ porque usted o un miembro de su familia inmediato se puso enfermo o incapacitado y usted tomó pasos lógicos para proteger su trabajo por notificar su empleador que necesitaba tiempo fuera de trabajo o un cambio en sus horas de trabajo, y el empleador no estaba de acuerdo;
- ❖ para seguir a su esposo/a a un trabajo;
- ❖ para aceptar un trabajo nuevo y el trabajo nuevo no sucedió por razones causadas por el empleado nuevo; o
- ❖ para protegerse o cualquier miembro de su familia inmediato de violencia doméstica.

La elegibilidad para beneficios de desempleo si está despedido. Estar despedido no le descalifica automáticamente de recibir los beneficios de desempleo. Antes de estar descalificada, su pasado empleador tiene que demostrar que estaba despedido por “mal comportamiento conectado al trabajo”. Afortunadamente, esto normalmente no es fácil hacer. Mal comportamiento no puede ser basado en un solo error. Igualmente, siempre que estaba haciendo un esfuerzo de buena fe, la conducta pobre no cuenta como mal comportamiento. Finalmente, si estaba ausente del trabajo porque estaba enfermo, y hizo un esfuerzo razonable para informar a su empleador, no cuenta como mal comportamiento tampoco.

Hay situaciones que pueden considerarse falta de ética laboral como llegar tarde tras haber recibido un aviso, estar borracho o beber durante las horas de trabajo, destruir o robar propiedad ajena, mentir acerca de su preparación, capacidades o experiencia o cualquier otro acto de falsedad que pueda afectar negativamente a su empleador, como ignorar instrucciones repetida y/o intencionadamente, negarse a realizar tareas razonables o violar normas de conocimiento común que son resaltadas a menudo

Dos recursos pueden ser útiles para investigar los pormenores de solicitar y obtener un seguro de desempleo y son los siguientes:

- ❖ Asistencia Legal online de Pine Tree para cuando pierda su trabajo: <http://www.ptla.org/if-you-lose-your-job>
- ❖ El FAQ (preguntas más comunes) de desempleo del Departamento de Fuerza de Trabajo FAQ: <http://www.maine.gov/labor/unemployment/faqs.html>

PARTE III:

Información de Recursos y Contacto para el apoyo

Centro de Trabajadores del Sur de Maine

68 Washington Avenue

Portland, ME 04101

207-200-SMWC (7692)

info@maineworkers.org

www.maineworkers.org

Centro de Profesiones del Sur de Maine

Portland Career Center

185 Lancaster Street
Portland, ME 04101-2453
Teléfono: (207) 822-3300 or 1-877-594-5627
portland.careercenter@maine.gov

Centro de Profesiones de Springvale

9 Bodwell Court
Springvale, ME 04083
Teléfono: (207) 324-5460 or 1-800-343-0151
springvale.careercenter@maine.gov

Organizaciones de Fuerza Obrera de Maine

Maine AFL-CIO

21 Gabriel Drive, Augusta, ME 04330
Teléfono: (207) 622 9675
info@maineaflcio.org
<http://www.maineaflcio.org/>

Concilio de Fuerza Obrera del Sur de Maine

Teléfono: 207 892-4067
<http://somalc.org/>

Ayuda para la Preparación de los Impuestos

AARP Tax-Aide

To find the nearest office to get tax help call 1-888-687-2277
Or: <http://www.aarp.org/applications/VMISLocator/searchTaxAideLocations.action>

MyFreeTaxes
1-855-698-9435

Si sus ingresos del hogar en 2014 fueron menores a 60.000 dólares, puede presentarlo sin pagar tasas en: <http://www.myfreetaxes.com/>

Representación y Consejo Legal

Si está buscando un abogado privado, puede llamar al Centro de Trabajadores de Maine para que lo deriven en el: 207-200-SMWC (7692).

Derechos de Minusvalía de Maine

24 Stone Street, Ste. 204

Augusta, Maine 04330

800.452.1948 (V/TTY)

207.626.2774 (V/TTY)

207.621.1419 (FAX)

advocate@drcme.org

<http://www.drcme.org/home.php>

Asistencia Legal de Pine Tree

Unidad de Trabajadores Agrarios y Derecho de Empleo

115 Main Street, 2nd floor

Bangor ME 04401

Teléfono: (207) 942-0673

TTY: (207) 942-1060

Consejo para trabajadores agrarios: <http://www.ptla.org/farmworker-news>

Defensor de la Vigilancia del Estado de Maine

Línea para el Migrante y los Trabajadores Agrarios Estacionales: 1-888-307-9800

Asociación de Abogados de Trabajadores de Maine

Teléfono: (207) 623-5110

E-mail: dwebbert@johnsonwebbert.com

Proyecto de Abogados Voluntarios de Maine

88 Federal Street

Portland, ME 04101

Teléfono: (207) 774-4348

Toll Free: 800-442-4293

Servicio de Derivación de Abogados de Maine (de la Asociación Bar de Maine)

P.O. Box 788

Augusta, ME 04332-0788

Teléfono: 800-860-1460

E-mail: lrs@mainebar.org

Agencias Gubernamentales de Cumplimiento de la Ley

Discriminación contra los no-ciudadanos:

Departamento de Justicia, Oficina del Consejo Especial para la Inmigración y Prácticas de Empleo Injustas relacionadas

Línea del Trabajador: 1-800-255-7688

Otras formas de discriminación:

Comisión de Derechos Humanos de Maine

51 State House Station

Augusta, ME 04333-0051

PH: (207) 624-6290

TTY: Maine Relay 711

Sueldos sin pagar o clasificación errónea de exención de horas extras:

Departamento de Fuerza de Trabajo de los EE.UU

División de Horas y Sueldo

P.O. Box 554

Portland, Maine 04112

Tel: (207) 780-3344

www.dol.gov

Preocupaciones de salud y seguridad y algunos tipos de represalias contra informantes:

Departamento de Fuerza de Trabajo de los EE.UU/OSHA

40 Western Avenue

Augusta, Maine 04330

Tel: (207) 626-9160

www.osha.gov

http://www.dol.gov/compliance/laws/comp-whistleblower.htm#DOL_contacts

Sueldos impagos, clasificaciones erróneas, violaciones de seguridad y otras cuestiones de empleo relacionadas:

Departamento de Fuerza de Trabajo de Maine

Oficina de Estándares de Fuerzas de Trabajo

45 State House Station

Augusta, Maine 04333-0045

(207) 623-7900

Usuarios del TTY, llamen al Relevó de Maine 711

Web site: www.maine.gov/labor/bls

E-mail: webmaster.blis@maine.gov

Reclamaciones de desempleo:

ME Departamento de Fuerza de Trabajo - Oficina de Compensación por Desempleo

<http://www.maine.gov/labor/unemployment/index.html>

Gratis: 1-800-593-7660

TTY/Información para sordos o gente con problemas auditivos: Maine línea 711

Dirección postal de centros de reclamación de desempleo:

Centro de Reclamaciones de Augusta

97 State House Station

Augusta, ME 04333-0097

Tarjetas de payroll e informes de crédito:

Oficina de Protección Financiera del Consumidor

(855) 411-CFPB (2372)

TTY/TDD (855) 729-CFPB (2372)

Fax (855) 237-2392

8 a.m. – 8 p.m. hora este, Lunes–Viernes

Más de 180 lenguas disponibles

<http://www.consumerfinance.gov/complaint/>

Reclamaciones de Compensaciones a Trabajadores:

Junta de Compensaciones a Trabajadores

27 State House Station

Augusta, ME 04333-0027

TeleTeléfono: (207) 287-3751

Fax: (207) 287-7198

TTY: 877-832-5525

Gratis (Solo en Maine) 1-888-801-9087

<http://www.maine.gov/wcb/index.html>

Derechos para organizarse colectivamente en el sector privado:

Junta de Relaciones de Fuerzas de Trabajo Nacional - Región 1

10 Causeway Street, 6th Floor

Boston, MA 02222-1072

Teléfono: (617) 565-6700

TTY: (617) 565-6470

<http://www.nlr.gov/region/boston>

En el sector público (gobierno estatal o local):

Junta de Relaciones de Fuerzas de Trabajo de Maine

90 State House Station

Augusta, ME 04333

Teléfono: (207) 287-2015

En el sector público (gobierno federal):

Autoridad de Relaciones de Fuerzas de Trabajo Federales

1400 K Street, NW

Washington, DC 20424

Teléfono: (202) 218-7770

Corrección de errores en historiales criminales:

Oficina Estatal de Identificación

State House Station #42

Augusta, ME 04333-0042

Voz (207) 624-7240

TDD (207) 287-3659