

LAW OFFICE OF NICHOLAS F. ORTIZ, P.C.

ONE BOSTON PLACE, SUITE 2600
BOSTON, MASSACHUSETTS 02108

TEL (617) 338 - 9400
FAX (617) 507 - 3456
INFO@MASSWAGELAW.COM

PREGUNTAS FRECUENTES RECLAMACIONES DE SALARIO Y HORAS EXTRAS

¿Es necesario obtener el acuerdo de más de un empleado para presentar una demanda colectiva?

No, aunque las demandas colectivas involucran los derechos de muchos empleados, solo se requiere el acuerdo de un empleado para presentar una demanda colectiva. Si eres un representante adecuado de otros trabajadores, puedes actuar como representante del colectivo para todos ellos. Preferimos tener más de un empleado como representante del colectivo para ayudar a defenderse de cualquier desafío, pero hemos presentado muchas demandas colectivas con solo un representante del colectivo.

¿Es necesario tener la información de contacto de todos los trabajadores para que formen parte de un colectivo?

No, solo se requiere la información de contacto de un individuo. Posteriormente, a efectos de probar el caso, obtenemos información de contacto de otros empleados directamente de la empresa.

¿Se les paga sólo a los representantes del colectivo?

No, los representantes del colectivo (individuos cuyos nombres figuran en los procedimientos judiciales) representan a todos los trabajadores que realizan el mismo trabajo y reciben un pago similar. Esos otros trabajadores normalmente simplemente solo se quedan al margen y no hacen nada durante una demanda colectiva, pero aun así reciben un cheque si el caso termina con éxito. Tienen que “unirse” al caso para recibir el pago si el tribunal permite la demanda colectiva. Los representantes del colectivo también reciben su parte y, además, a menudo reciben una bonificación por testificar y ayudar a los abogados a ganar el caso.

¿Tu nombre es público?

Aunque los registros judiciales estatales no son de fácil acceso para el público en general, la existencia del caso y los nombres de los representantes del colectivo son parte del registro público. Algunos casos también pueden atraer la atención de periodistas que publicarán información sobre el caso.

¿Aún puede recibir pago de horas extras si dos empresas le pagan? Por ejemplo, si una empresa le paga 20 horas y otra le paga 30 horas, ¿parece que en los recibos de pago tiene menos de 40 horas?

Sí, si tus servicios benefician al mismo empleador o a un grupo integrado de empleadores, tienes derecho a recibir pago por horas extra.

¿Cómo se les paga a los abogados?

Solo podemos responder por nuestra propia empresa, ya que las prácticas pueden variar. Tomamos casos

©LAW OFFICE OF NICHOLAS F. ORTIZ, P.C., 2024

THIS DOCUMENT SHOULD NOT BE CONSTRUED TO ESTABLISH AN ATTORNEY-CLIENT RELATIONSHIP. UNLESS THERE IS A WRITTEN AND FULLY-EXECUTED RETAINER AGREEMENT CONFIRMING AN ATTORNEY-CLIENT RELATIONSHIP WITH OUR FIRM, INFORMATION WE PROVIDE SHOULD NOT BE REGARDED AS LEGAL ADVICE, NOR SHOULD IT BE RELIED UPON AS SUCH.

bajo la modalidad de honorarios contingentes y generalmente solicitamos al tribunal un tercio de lo que recuperamos de los demandados. Si el caso no tiene éxito, no recibimos pago alguno.

¿Cuál es el plazo para tomar medidas sobre una reclamación salarial?

Las empresas difieren en cuán rápidamente avanzan las reclamaciones, por lo que solo podemos responder basándonos en nuestra propia experiencia. En promedio, requerimos de dos a tres semanas para preparar y presentar un caso una vez que contamos con la información necesaria del representante del colectivo.

Si es "asalariado", ¿está automáticamente exento del salario mínimo y de las horas extras?

Absolutamente no. Su derecho al salario mínimo y a las horas extras proviene de sus responsabilidades laborales, no de ningún título laboral o método de pago. De lo contrario, las empresas podrían evadir fácilmente los requisitos salariales simplemente pagando a todos un salario fijo.

Si le pagan con un retraso de un par de semanas, ¿aún puede recibir una indemnización triple (conocida como "treble") contra una empresa?

Sí. Todos los reclamos salariales vienen con la ventaja de una indemnización obligatoria de tres veces los salarios pagados tarde o totalmente impagos en el juicio. A veces las personas resuelven casos antes del juicio por daños inferiores al triple, pero la ley otorga a los empleados no remunerados este importante derecho.

¿Puede su empleador tomar represalias contra usted por presentar un reclamo de salario o horas extras?

Pueden hacerlo, pero sería ilegal. Cuando se producen represalias después de una reclamación (o antes de una reclamación si, por ejemplo, puede quejarse ante su empleador por salarios no pagados y es castigado), le permite reclamar más daños y perjuicios por las represalias.

¿Cuál es el salario prevaleciente?

Se trata de una ley de Massachusetts que garantiza que los salarios de los trabajadores no sindicalizados en proyectos financiados con fondos públicos sean equivalentes a los salarios sindicales. Dado que estas tarifas se fijan por tipo de trabajo y se emiten a los contratistas como parte de una oferta ganadora, garantizan igualdad de condiciones con respecto a los costos laborales, de modo que los licitadores de contratos gubernamentales no puedan ganarlos a costa de sus empleados al reducir las tarifas salariales. Las reclamaciones por salarios prevalecientes también tienen el derecho a compensación por daños triples.

¿Cómo entra en vigor la tasa combinada para el salario prevaleciente?

Si trabajas algunas horas a la tarifa salarial prevaleciente (en un lugar de trabajo financiado con fondos públicos) y algunas horas regulares (como, por ejemplo, en la sede de la empresa) durante una semana laboral, las horas extras no se pueden calcular basándose únicamente en las horas regulares. El empleador debe calcular una tarifa combinada teniendo en cuenta las horas de ambas tarifas y pagarle una vez y media esta tarifa combinada por las horas adicionales después de 40 horas en una semana laboral.

©LAW OFFICE OF NICHOLAS F. ORTIZ, P.C., 2024

THIS DOCUMENT SHOULD NOT BE CONSTRUED TO ESTABLISH AN ATTORNEY-CLIENT RELATIONSHIP. UNLESS THERE IS A WRITTEN AND FULLY-EXECUTED RETAINER AGREEMENT CONFIRMING AN ATTORNEY-CLIENT RELATIONSHIP WITH OUR FIRM, INFORMATION WE PROVIDE SHOULD NOT BE REGARDED AS LEGAL ADVICE, NOR SHOULD IT BE RELIED UPON AS SUCH.