

MODULO 10

Trabajadores por Jornada y Temporales

Guía para participantes

130-145 minutos

Objetivos:

- Compartir los problemas que enfrentan los trabajadores temporales y trabajadores por jornada
- Examinar lo que determina el estatus del empleo, ya sea un empleado o contratista independiente
- Practicar determinando el estatus actual de empleo de una persona
- Revisar los derechos del lugar de trabajo para trabajadores temporales o por jornada
- Considerar y evaluar las opciones para resolver los problemas de un lugar de trabajo
- Practicar respondiendo a algunos de los problemas de los participantes

Bienvenida y presentaciones

Rompe-hielo: ¿Quiénes están presente?

Discutir la experiencia de trabajo de los participantes.

Actividad 1: Problemas ó Preocupaciones del Lugar de Trabajo

¿Que problemas ha experimentado Ud. como un trabajador de agencia temporal o por Jornada?

Actividad 2: ¿Empleado o Contratista Independiente?

¿Eres un empleado o contratista independiente? Discusión de las reglas que determinan su estatus

Actividad 3: ¿Qué Derechos Tienes?

Revisar las leyes que protegen a los trabajadores temporales y jornaleros

Actividad 4: ¿Cuáles Problemas son en Contra de la Ley?

Practicar determinando cuales de nuestros problemas son en contra de la ley.

Actividad 5: A Donde Acudir con tus Problemas

Discusión de los recursos disponibles

Actividad 6: Práctica para Denunciar las Violaciones ó Solicitar Asistencia

Resumen y Remedios

¿Empleado o Contratista Independiente?

Empleado

- Usualmente pagado por hora trabajada, pero podría ser un empleado con salario fijo si es un supervisor o administrador
- Normalmente trabaja bajo la supervisión y control del empleador, pero supervisión y control no son un requisito de ser un empleado.

Una contratista independiente debe cumplir las tres condiciones siguientes:¹

1. Realiza su trabajo con independencia y autonomía, libre de control y dirección de la entidad de contratación, y
2. Realiza un trabajo que está fuera del curso normal de trabajo del negocio de la entidad de contratación, y
3. Para ser contratista independiente, la persona tiene que estar involucrado en un oficio, ocupación, profesión o negocio, independientemente establecido, de la misma naturaleza del servicio prestado.

¹ Massachusetts Independent Contractor Law (M.G.L.Ch149: Section 148B enmendada 2004). (Ley de Massachusetts de Contratistas Independientes)

Nota: las pruebas para el estatus de empleado o contratista independiente varían un poco bajo la ley de seguro de desempleo, la ley de compensación de los trabajadores, leyes de impuestos, y otras leyes federales.

AGENCIAS ENCARGADAS DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

Council on the Underground Economy (Consejo sobre la Economía Subterránea):

Llame 1-877-96-LABOR (877-965-2267). Todas las denuncias se mantendrán anónimas.

Fair Labor and Business Practices Division of the office of the Massachusetts Attorney General. (División de Prácticas Laborales y Comerciales Justas del Procurador General de Massachusetts)

<https://www.mass.gov/service-details/independent-contractors>

Boston:	One Ashburton Place, Boston MA 02108 (617)727-3465
Western Massachusetts Region:	1441 Main St.12th floor Springfield, MA 01103 (413)784-1240
Southeastern Massachusetts Region:	105 William St. New Bedford, MA 02740 (508)990-9700
Central Massachusetts Region:	10 Mechanic Street, Suite 301, Worcester, MA 01608 (508) 792-7600

¿Quién es el Jefe?

Esta hoja de trabajo le ayudará a determinar si ud. es un empleado o un contratista independiente. Marca tu respuesta para cada una de las preguntas indicadas abajo.

Si **NO**

- | | | |
|--------------------------|--------------------------|---|
| ☐ | ☐ | Soy pagado por hora. |
| ☐ | ☐ | Soy pagado por el trabajo realizado. |
| ☐ | ☐ | Trabajo bajo la supervision del jefe |
| ☐ | ☐ | Mi jefe controla lo que hago. |
| ☐ | ☐ | Mi jefe controla como lo hago. |
| ☐ | ☐ | Mi jefe controla las horas que trabajo. |
| ☐ | ☐ | Tengo mi propio oficio, profesión o negocio que se me contratan a realizar. |
| ☐ | ☐ | El trabajo para lo cual he sido contratado es diferente del trabajo del negocio de mi jefe. |
| ☐ | ☐ | Traigo mis propias herramientas para el trabajo. |
| ☐ | ☐ | El jefe proporciona las herramientas para el trabajo. |

Problemas Especiales para los Trabajadores de una Agencia Temporal (Referencia del Facilitador)

Vea también la *Ley del Derecho de Saber de los Trabajadores Temporales, en Breve*

Empleador: ¿Quién es mi empleador: la agencia temporal o el lugar al cual ellos me envían?

No hay una sola respuesta correcta para esta pregunta. Pero existen algunas guías:

- La agencia temporal es generalmente responsable por el salario y las horas trabajadas. A menudo, el "cliente" o el "empleador usuario" también es responsable por las violaciones salariales y de la jornada de trabajo.
- La agencia temporal y el "empleador usuario" son ambos responsables por los problemas de salud y seguridad en el trabajo. La agencia temporal es normalmente responsable de proveerte el seguro de compensación de los trabajadores.
- La agencia temporal y el "empleador usuario" pueden ser responsables por las violaciones de las leyes anti-discriminatorias y violaciones de tus derechos, a unirse a un sindicato o a quejarte en grupo de los problemas de tu lugar de trabajo.
- La agencia temporal es responsable por los problemas relacionados a los beneficios del desempleo.

Llegando al Trabajo: ¿Estoy obligado a pagar por la transportación desde la agencia temporal hasta el lugar a donde la agencia temporal me envía?

- Si estas obligado a usar el transporte de la agencia temporal, no te pueden cobrar por el transporte.
- Si ganas solo \$15,00 por hora, la agencia temporal no puede cobrarte el uso del transporte.
- Si ganas más de \$15,00 /hora y decides usar el transporte de la agencia temporal, esta puede cobrarte; pero no más del 3% de tu salario diario y esta cantidad cobrada no puede causarte a que ganes menos del salario mínimo (\$15,00 a partir de 1/1/2023).

Esperando para trabajar: ¿Tengo derecho a ser pagado mientras espero para trabajar?

- Reportarte a trabajar al tiempo estipulado, requiere un pago de tres horas de trabajo al salario mínimo, aún cuando seas enviado a la casa sin haber trabajado.
- Pero, ir a la agencia temporal para averiguar si serás asignado a un empleo, no requiere que tú sea pagado.
- Sin embargo, si estás obligado a tomar la transportación de la agencia temporal hacia el lugar de trabajo, es probable que se te pague por el tiempo de viaje.
- El tiempo que gastas poniendote y quitandote el equipo de seguridad debe ser pagado.

Obteniendo el Pago: ¿Cuándo podría ser pagado y Cuanto?

- Deberías de ser pagado prontamente y completamente.
- Los salarios deben de ser pagados semanalmente o cada dos semanas, y dentro de los seis o siete días de finalizado el período de pago.
- Si voluntariamente dejas el trabajo, debes de ser pagado al próximo día regular de pago
- Si eres despedido debes de ser pagado en el mismo día que eres despedido del trabajo.
- Si trabajas mas de 40 horas en una semana, probablemente tienes derecho al pago extra: una vez y media su tasa de pago normal por cualquier hora sobre las 40 horas regulares.

Seguro del Desempleo; ¿Cómo saber cuando estoy desempleado y puedo cobrar el seguro de desempleo?

- Tu estas desempleado cuando la agencia temporal te dice que no tienen trabajo para asignarte a ti.
- La agencia temporal debe de decirte *por escrito* que debes de reportarte a la agencia temporal, *o por teléfono*, después de finalizar el trabajo para ver si existe otro trabajo disponible.
- Sólo estás obligado a aceptar "un trabajo adecuado." Si la próxima tarea es significativamente diferente en cuanto a la remuneración o el tipo de trabajo que realizas , no puedes ser obligado a aceptarlo.
- Si la agencia no tiene trabajo para ti, entonces tu podrías solicitar beneficios del desempleo si has ganado dinero suficiente para calificar para esos beneficios
- Mantenga pruebas de que has solicitado una nueva asignación. O haz la solicita por escrito, o, si hablaste con la empresa de trabajo temporal por teléfono obten una copia de sus registros telefónicos que prueban que llamaste la agencia de trabajo temporal.

Salud y Equipo de Seguridad: ¿Quién es responsable de proveer el equipo de seguridad?- ¿la Agencia Temporal o el Empleador?

- Debido a que la agencia temporal y el empleador del lugar de trabajo ambos tienen control sobre tu empleo, ambos tienen obligaciones de proveer un lugar de trabajo seguro. Esto incluye entrenamientos, suministro de información acerca de equipos peligrosos y/o químicos, y suministro del equipo de protección (por ejemplo, guantes, protección para los ojos o protección para los oídos).
- Nó es siempre claro quién es responsable de proveer el equipo de seguridad y la información acerca de la seguridad del lugar de trabajo. Frecuentemente, *tú debes de preguntar* para saber quién es responsable de proveerte el equipo de seguridad.
- Despedir a un trabajador por quejarse de la seguridad o salud en el lugar de trabajo, o por demandar el equipo de seguridad necesario, es ilegal.
- Los trabajadores temporales tienen derecho a la Compensación de los Trabajadores (Workers Comp) para el cuidado médico necesario para las lesiones ocasionadas en el lugar de trabajo y para el tiempo perdido del trabajo debido a estas. La Agencia de trabajo temporal por lo general es responsable de la Compensación de Trabajadores.

Problema Especial para los Trabajadores Jornaleros Contratados en la Esquina de la Calle (Referencia del Facilitador)

Contratación en la Esquina de la Calle: ¿Tengo el derecho a pararme en la calle para buscar trabajo?

Los trabajadores tienen el derecho de la Primer Enmienda/Libertad de Expresión para solicitar trabajo en las calles. Sin embargo, la ciudad o el pueblo podrían crear restricciones acerca de cuantas personas pueden reunirse para esperar por trabajo o decirte donde es permitido solicitar trabajo. Esta area de la ley no esta clara. Organizaciones de trabajadores jornaleros y organizadores por los derechos laborales que están ayudando a los jornaleros, estan luchando por los derechos de los trabajadores a que busquen empleo en las calles de sus comunidades.

Robo del Salario: ¿Cuándo y Cuanto debo de ser pagado?

Todos los trabajadores tienen el derecho de ser pagado completamente y pronto. Tú debes de ser pagado por todas las horas trabajadas al salario acordado cuando comenzaste.

Sus Derechos en el Trabajo en Massachusetts

Salarios y horas

Salario Mínimo

- Los empleados del sector privado deben ser pagados por lo menos \$ 15,00 por hora (Ley de Massachusetts).
- Para los empleados del sector público el salario mínimo es \$ 7.25 por hora (Ley Federal)
- Los empleados que reciben propinas deben recibir por lo menos \$6,75/hora. Si sus propinas no cubren la diferencia entre el salario mínimo para empleados que reciben propinas y el salario mínimo regular, su empleador debe pagar la diferencia.

Horas Extras

- Empleados cubiertos por la ley deben ser pagados una vez y media de su tasa normal para toda hora trabajada por encima de 40 en una semana laboral.
- Los hospitales de Massachusetts tienen prohibido exigir a las enfermeras que trabajen más de lo habitual, excepto en una emergencia.

Pago de Salarios

- Los salarios deben ser pagados en su totalidad dentro de los 6 o 7 días del final del período de pago.
- El período de pago puede ser semanal o quincenal, pero los trabajadores por hora no pueden ser pagados con menos frecuencia. (Algunos trabajadores asalariados pueden ser pagados dos veces al mes.)
- Todos los empleados deben obtener un recibo de pago, incluso si se les paga en efectivo

Descansos

- Los empleados que trabajan un período de más de seis horas tienen derecho a un descanso (sin pago) de 30 minutos para comer
- Los empleados tienen derecho a un baño y tiempo libre para usarlo
- Las madres lactantes se les debe permitir descansos razonables para expresar la leche materna para los bebés de hasta un año de edad en una zona privada que no sea un cuarto de baño.

Discriminación

- Un empleador no puede discriminar a un solicitante de empleo o empleado en la contratación, promoción, disciplina, despido, remuneración, beneficios adicionales, capacitación u otros aspectos del empleo a base de raza, color, religión, origen nacional, descendencia, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad (mayor de 40), discapacidad, enfermedad mental, represalias, acoso sexual, genética, o servicio militar activo.
- Un empleador tiene que hacer arreglos razonables para una persona con una discapacidad física o mental si esto va a permitir a la persona realizar el trabajo.
- Un empleado está protegido contra el acoso sexual.

Licencias no remuneradas

- Un empleado elegible puede ausentarse hasta por 12 semanas al año (no remunerado) sin perder su puesto de trabajo por las siguientes razones:
 - Debido a una discapacidad causada por una condición de salud grave
 - Para cuidar a un miembro de la familia incapacitado por una condición de salud grave
 - Para cuidar o relacionarse con un niño recién nacido, adoptado o de crianza
 - A partir de 2021, los trabajadores de Massachusetts podrán tomarse un tiempo libre remunerado por los motivos anteriores. Se estableció un impuesto sobre los empleadores y los empleados en 2019 para crear un Fondo Fiduciario para pagar esto.
- Un empleado elegible puede tomar 24 horas de tiempo (no remunerado) cada año para:
 - Participar en las actividades escolares relacionadas con la educación de un niño
 - Acompañar a un niño a una cita médica o dental de rutina
 - Acompañar a un familiar anciano a una cita médica o dental de rutina o para una cita de servicios profesionales.

Licencia por Enfermedad Remunerada

- Un empleado puede ganar hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad para atender ciertas necesidades personales o familiares. Los empleadores de 11 o más personas deben proporcionar esta licencia pagada; Los empleadores más pequeños pueden proporcionar licencia no pagada.
- Los empleados también tienen derecho a hasta 20 semanas de licencia médica o 12 semanas de licencia familiar pagadas a una tasa menor (con un tope del 64% del salario), independientemente del tamaño del empleador.

Salud y Seguridad

- Los trabajadores del sector privado tienen derecho a un lugar de trabajo libre de riesgos físicos o de salud reconocidos.
- Si se lesiona en el trabajo, el trabajador tiene derecho a recibir los pagos del Seguro de Compensación para los Trabajadores
 - Los beneficios semanales son el 60% del promedio del salario bruto semanal del trabajador
 - Se pagan los gastos médicos relacionado con el trabajo para toda la vida.

Derecho a Organizarse

- Los empleados tienen el derecho a participar en la actividad concertada para mejorar sus salarios y condiciones de trabajo, incluyendo el derecho de presentar una petición, distribuir volantes, organizar un sindicato, establecer piquetes y salir en huelga. (Sólo los trabajadores del sector privado tienen derecho a la huelga.)
- El empleador debe reconocer a un sindicato elegido por la mayoría de los empleados en una unidad de negociación apropiada
- El empleador debe negociar de buena fe con el sindicato acerca de todos los asuntos relacionados con el empleo.

Despido por Falta de Dinero o de Trabajo

- Los trabajadores que hayan perdido un puesto de trabajo sin ninguna culpa por su parte se les pueden ser elegibles para hasta 30 semanas de Seguro de Desempleo. Esta ley no cubre a los inmigrantes indocumentados.

Ayudas Visuales para el MODULO 10: Trabajadores por Jornada y Temporales

Ayudas Visuales para la Bienvenida y la Presentación

Objetivos

- Compartir problemas que enfrentan los trabajadores temporales y por jornada
- Examinar lo que determina si un trabajador es empleado o contratista independiente
- Practicar determinar el actual estatus laboral de uno, ya como empleado o como contratista
- Revisar los derechos laborales de trabajadores temporales y por jornada
- Considerar y evaluar las opciones para la solución de los problemas laborales
- Practicar cómo responder a algunos de los problemas señalados por los participantes

Agenda

- Bienvenida y Presentaciones
- Rompe-hielo: ¿Quiénes están presentes?
- Problemas en el Lugar de Trabajo
- ¿Empleado o Contratista Independiente?
- ¿Qué derechos tienes?
- ¿Cuáles problemas están en contra de la ley?
- ¿A Dónde Acudir con tus Problemas
- Práctica para Reportar Violaciones o Solicitar Asistencia (opcional)
- Resumen

Ayuda Visual para la Actividad 1 (solo título)

¿Cuál es el Problema?

Ayudas Visuales para la Actividad 2 (solo título)

Empleado

Contratista Independiente

Ayudas Visuales para la Actividad 3 (solo título)

Los Empleados tienen Derecho a ...

Las Contratistas Independientes tienen Derecho a ...

Ayuda Visual para la Actividad 5 (solo título)

¿A Donde Acudir con tus Problemas?