

MODULO 1

Introducción a Protecciones Legales

Básicas del trabajo

(75 a 90 minutos)

Guía para participantes

Objetivos:

- Señalar problemas e inquietudes relacionados con el lugar de trabajo
- Identificar de dónde vienen los derechos
- Presentar algunas leyes que rigen en el lugar de trabajo
- Investigar cómo estas leyes resuelven algunas de esos problemas

Bienvenida y presentación

Rompe-hielo: ¿Quiénes están presente?

Preséntese. Diga su nombre, el del sindicato u organización a la que está afiliado y algo sobre su experiencia laboral actual o pasada.

Actividad 1: Problemas del lugar de trabajo y derechos en el trabajo

En parejas, hable sobre los problemas o temas que se muestran en las láminas y sobre cuáles piensa que son sus derechos para resolver los problemas. Luego, todo el grupo hará una revisión de todos los problemas y derechos.

Actividad 2: Derechos legales de los trabajadores

Actividad que presenta las leyes laborales principales, cuándo se aprobaron, quién y qué está amparado por estas leyes. Practique aplicando estas leyes a los problemas identificados en la actividad 1.

Derechos de trabajadores indocumentados

Escuche la breve charla de los derechos de los trabajadores indocumentados y realice preguntas.

Resumen

Leyes del Lugar de Trabajo

The Massachusetts Payment of Wages Act (1879)
Ley de Massachusetts de Pago de Sueldos

- A personas que trabajan cinco o seis días por semana se les debe pagar los sueldos, salarios y comisiones dentro de los seis días del cierre del período de pago en el que se ganó el dinero.
- Los sueldos deben ser pagados semanal o quincenalmente. Hay algunas excepciones: ciertos empleados asalariados a los que se les puede pagar de forma semi-mensual o mensual.
- Ley estatal

Massachusetts Meal Break Law (Chapter 149) (1887-- con enmiendas)
Ley de Mass. de Pausa Para Comer (Capítulo 149)

- Requiere una pausa no remunerada de 30 minutos para cualquier turno de trabajo que tenga una duración de más de seis horas.
- La ley de Massachusetts no exige a los empleadores que otorguen pausas de descanso.
- Ley estatal

Massachusetts Workers Compensation Act (Chapter 152) (1911)
Ley de Mass. de Compensación de Trabajadores (Capítulo 152)

- Provee beneficios de pagos, cobertura médica y de gastos por accidentes relacionados con el trabajo.
- Ley estatal

Davis-Bacon Act (1931)
Ley Davis-Bacon

- Requiere que a los trabajadores en proyectos de construcción que tienen contratos con el gobierno estatal o federal que valen más de \$2,000, se les pague el “sueldo prevaleciente”, o sea el sueldo establecido en los contratos negociado por los sindicatos en el area. Las leyes del sueldo prevaleciente de Massachusetts también requieren que se les pague el sueldo prevaleciente a los empleados en proyectos de obras públicas.
- Ley federal (Hay un ley similar al nivel estatal)

New Deal Social Security Act (1935)
Ley de Seguridad Social del “Trato Nuevo”

- Provee seguro de desempleo por hasta 30 semanas para trabajadores que han perdido su trabajo por motivos no causados por los trabajadores
- No ampara a inmigrantes indocumentados
- Ley federal

National Labor Relations Act (1935)
Ley Nacional de Relaciones Laborales

- Otorga a los trabajadores el derecho de organizarse para mejorar los salarios y las condiciones laborales, incluyendo el derecho a formar un sindicato y negociar colectivamente con el empleador
- Ampara solamente al sector privado
- Ley federal

Fair Labor Standards Act (1938)
Ley de Estándares Laborales Justos

- Regula el salario mínimo; garantiza el derecho de la mayoría de los trabajadores para percibir 1 ½ veces la paga normal, por horas trabajadas más de 40 en una semana; establece los estándares por las horas y el tipo de trabajo para trabajadores menores de 18 años de edad.
- Varias ocupaciones son “exentos” de las protecciones del “overtime” (horas extras).
- Ley federal

Massachusetts Fair Employment Practices Act (1946)
Ley de Prácticas Laborales Justas de Massachusetts

- Prohíbe la discriminación en base a raza, color de piel, religión, origen y descendencia. Luego se enmendó para prohibir también la discriminación en base a edad, sexo, discapacidad, acoso sexual y orientación sexual.
- Ley estatal

Title VII of Civil Rights Act of 1964 (1964)
Inciso VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964

- Prohíbe discriminación en base a raza, color de piel, religión, sexo u origen.
- Ley federal

Minimum Fair Wage Law (Chapter 151) (1970)
Ley de Salario Mínimo Justo (Capítulo 151)

- Regula el salario mínimo; garantiza el derecho a la mayoría de los trabajadores para percibir 1 ½ veces la paga normal, por horas trabajadas más de 40 en una semana.
- Ley estatal

Massachusetts Employment & Training Law (1970)
Ley de Empleo y Capacitación de Massachusetts

- Provee seguro de desempleo por hasta 30 semanas para trabajadores que han perdido su trabajo por motivos no causados por los trabajadores.
- No ampara a inmigrantes indocumentados
- Ley estatal

Occupational Safety & Health Act (1970)
Ley de Seguridad y Salud Laboral

- Provee protecciones de seguridad y salud, y exige un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos
- Ampara solamente al sector privado
- Ley federal

State Employee Occupational Safety & Health Law (2018)
Ley de Seguridad y Salud Ocupacional del Empleado del Estado

- Aplica los estándares establecidos por OSHA a los empleados estatales y locales.
- Ley del Estado
- Cubre solo a los empleados del gobierno estatal y local

Mass. Public Employee Collective Bargaining Law (Chapter 150E) (1973)
Ley de Negociación Colectivo de Empleados Públicos de Mass. (Capítulo 150E)

- Otorga a empleados públicos el derecho a organizarse para mejorar los salarios y las condiciones laborales, incluyendo el derecho a formar un sindicato y negociar colectivamente con el empleador
- Ampara solamente al sector público
- Ley estatal

Americans with Disabilities Act (1992)
Ley de Estadounidenses con Discapacidades

- Prohíbe la discriminación por discapacidad
- Ley federal

Family & Medical Leave Act (1993)
Ley de Licencia Médica o por Asuntos Familiares

- Provee licencia no remunerada debido a una discapacidad del trabajador, para cuidar a un familiar enfermo o por nacimiento o adopción de un niño
- Ley federal

Earned Sick Time Law (2015)
Ley de tiempo de enfermedad ganada

- Da derecho a los empleados en Mass. Para ganar hasta 40 horas / año de baja por enfermedad. Los empleadores de 11 o más personas deben proporcionar tiempo pagado por enfermedad por enfermedad; Los empleadores más pequeños pueden dar tiempo sin pagar.
- Ley del Estado

Mass. Public Employee Whistleblower Protection Act (1993)
Ley de Protección para Empleados Públicos “Whistleblowers” de Mass.

- Protege a los empleados públicos contra represalias por denunciar mala conducta o por rehusar de participar en una actividad prohibida por la ley.
- Otra ley similar, aprobada en 1999, protege a los empleados en el area de salud.
- Solo ampara a empleados en el sector público o en la salud
- Ley estatal

Massachusetts Universal Health Insurance Law (2006)
Ley de Massachusetts de Seguro Médico Universal

- Requiere que los residentes de Massachusetts compren un seguro de salud si no es ofrecido por el empleador.
- Ley estatal

Temporary Workers Right to Know Act (2013)
Ley del “Derecho a Saber” de Trabajadores Temporales

- Da a los trabajadores el derecho a conocer información básica sobre su trabajo asignado
- Regula las cuotas que una agencia de empleo o empleador cobra a un trabajador temporal.
- Prohíbe actos ilegales como la publicidad engañosa, las asignaciones a los lugares de trabajo que violan la ley, o que estén en la huelga o el cierre patronal sin informar al empleado de este hecho, o la denegación a devolver los bienes personales.
- Los trabajadores están protegidos contra las represalias por ejercer sus derechos bajo la ley.
- Ley estatal

Affordable Care Act (2014)
Ley de Cuidado Médico Asequible

- Requiere que todos en el país adquieran un seguro de salud si no lo ofrece el empleador
- Ofrece subsidios para personas de bajos ingresos
- Amplía la cobertura de Medicaid en la mayoría de los estados
- Ley federal

Massachusetts Domestic Workers Bill of Rights (2014)
Carta de Derechos de Trabajadores Domésticos de Massachusetts

- Proporciona protección básica del lugar de trabajo para los trabajadores domésticos (amas de casa, limpiadores de casa, administradores de la casa, niñeras, cuidadores, proveedores de servicios domésticos) contratados por empleadores privados o agencias sin licencia
- Derecho a ser pagado por todo el tiempo de trabajo; derecho a días de descanso (no remunerados); derecho a la privacidad
- Protección contra el tráfico humano y la discriminación
- Derecho a contrato escrito para los que trabajan más de 16 horas/semana para1 empleador
- Ley estatal

Problemas y Derechos en el Lugar de Trabajo

Hoja de Respuestas

LEYES QUE CUBREN SITUACIONES PRESENTADOS EN LAS IMÁGENES RECOMENDADAS

Condiciones de trabajo inseguras ("Slip", "Safety Net" y "Wrench"): **La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional** ordena libre de "peligros reconocidos" el lugar de trabajo en el sector privado. **La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional del Empleado del Estado** provee los mismos derechos a los trabajadores del sector público. **La Ley de Compensación para Trabajadores** ofrece un seguro para los heridos en el trabajo (público y privado)

La discriminación en el trabajo ("Help Wanted"): **La Ley de Prácticas Justas de Empleo de Mass.**, y el **Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de Estados Unidos** prohíben la discriminación contra las clases protegidas.

Horas Extras: No hay protección contra las horas extras obligatorias, salvo para los trabajadores menores de 18 años. **La Ley de Salario Mínimo Justo de Mass.**, y la **Ley Federal de Normas Razonables de Trabajo** garantizan 1,5 veces la tasa normal de pago para el trabajo más de 40 horas por semana.

Discriminación por discapacidad: **Ley de Estadounidenses con Discapacidades** prohíbe la discriminación y exige "ajustes razonables".

Demasiado trabajo ("Multitasking", "Time Issues"): No hay leyes que protejan contra la carga de trabajo irrazonable o excesivo

Terminación ("Terminated" o "You're Fired"): No hay leyes que protejan contra el despido sumario, a menos que la discriminación ilegal está involucrado.

Derecho de sindicación y de actividad colectiva ("Petition"): **La Ley Nacional de Relaciones Laborales** y la **Ley de la Negociación Colectiva para los Empleados Públicos de Mass.**, garantizan el derecho de sindicación en los sectores privado y público, respectivamente.

LEYES QUE CUBREN SITUACIONES PRESENTADOS EN ALGUNAS DE LAS OTRAS IMÁGENES

Residuos Peligrosos: **Ley de Seguridad y Salud Ocupacional** y **Ley de Seguridad y Salud Ocupacional del Empleado del Estado**

Vigilancia: No hay leyes que prohíban la vigilancia electrónica en las áreas de trabajo; algunos contratos pueden proveer protección.

Enfermedad: **La Ley de Licencia Médica y por Razones Familiares** da derecho a tiempo fuera, pero no remunerado. **La Ley de Licencia Familiar y Médica Pagada de Massachusetts** proporciona tiempo libre remunerado. **La Ley de Tiempo de Enfermedad Ganada** otorga un tiempo libre pagado a aquellos que trabajan para empleadores con 11 o más empleados. También los contratos de negociación colectiva a menudo exigen tiempo pagado por enfermedad.

Tiempo de vacaciones: No hay ley que requiera que el empleador otorga vacaciones, (o días feriados pagados u otros días de descanso). Contratos colectivos generalmente exigen tiempo libre pagado.

Jubilación: Ninguna ley obliga prestaciones de jubilación. Sin embargo, si una empresa establece un plan de jubilación, **ERISA (Ley de Seguridad de los Ingresos de Jubilación para los Empleados)** impone regulaciones.

De pie en el trabajo: Mass. tiene una ley que otorga a los empleados el derecho a sentarse durante su trabajo, si el trabajo se puede hacer de manera segura mientras se está sentado. (**Ch M.G.L.. 149 §106**)

Salario mínimo: **Ley de Normas Razonables de Trabajo y Ley de Salario Mínimo Justo de Mass.**

Desempleo: **Ley de Seguro Social del “Trato Nuevo” y Ley de Empleo y Capacitación de Mass..**

Contrato Colectivo vs Manual del Empleado: Los contratos son documentos legalmente exigibles. Políticas de la Compañía, incluso las escritas, se pueden ser cambiados a voluntad o ignorados por la empresa.

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) a partir de 1/1/2023.
- 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 a partir del 1/1/2023. 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 1: Introducción a Protecciones Legales Básicas del trabajo

Ayudas Visuales para la Bienvenida y la Presentación

Objetivos

- Señalar problemas e inquietudes relacionados con el área de trabajo
- Identificar de dónde vienen los derechos
- Presentar algunas leyes que rigen en el lugar de trabajo
- Investigar cómo estas leyes resuelven algunas de esos problemas

Agenda

- Bienvenida/Presentaciones
- Rompe Hielo: ¿Quiénes están presentes?
- Problemas y derechos en el lugar de trabajo
- Derechos legales de los trabajadores
- Derechos de trabajadores indocumentados
- Resumen

Ayuda Visual para la Actividad 1

Problemas en el lugar de trabajo

Derechos de los trabajadores

Nota para facilitador(a): Información sobre los derechos se encuentra en la Hoja De Respuestas “Problemas y Derechos en el Lugar de Trabajo”