

¡Trabajadores de Boston, conozcan sus derechos!

Tiene derecho a recibir un salario justo.

Salario mínimo: En Massachusetts, se presume que todos los trabajadores, independientemente de su condición migratoria, son empleados y, con muy pocas excepciones, a los empleados se les debe pagar el salario mínimo estatal de \$15 por hora y una tarifa de servicio (aplicada a trabajadores que brindan servicios al cliente y ganan más de \$20 al mes en propinas) de \$6.75 por hora. Los empleados de servicios deben recibir, por lo menos, el salario mínimo cuando se combinan propinas y salarios. Después de 6 horas de trabajo, se le debe dar un descanso para comer de 30 minutos (aunque no es necesario que sea remunerado). Se le debe pagar el equivalente a una vez y media el valor de la hora laborable por cada hora trabajada que supere las 40 horas en una semana; algunos trabajos están exentos del pago de horas extras.

Salario de subsistencia: La Ordenanza de Empleo, Salario de Subsistencia y Salario Prevalciente de Boston (Boston Jobs, Living Wage and Prevailing Wage Ordinance) establece que todos los trabajadores que brinden mano de obra en virtud de un subcontrato o contrato de servicio celebrado con la ciudad de Boston por \$25,000 o más, o para un beneficiario directo de asistencia de la ciudad de \$100,000 o más, deben recibir un salario de subsistencia de, por lo menos, \$16.38 por hora (actualizado anualmente en julio). Si su empleador no le ha pagado esta tarifa mínima, tiene derecho a presentar una denuncia salarial llamando al 617-918-5499 o a través del [on-line form](#) (formulario en línea) que se encuentra en boston.gov/wage-theft. Tenga en cuenta que solo los empleadores con fines de lucro que emplean al menos a 25 empleados equivalentes a tiempo completo (Full-Time Equivalent Employees, FTE) y los empleadores sin fines de lucro que emplean al menos a 100 FTE a los que se les ha otorgado un contrato de servicio o subcontrato de servicio o asistencia (es decir, subvenciones, préstamos, incentivos fiscales, subsidios y condonación de préstamos) por parte de la ciudad de Boston están cubiertos por esta Ordenanza.

Salario prevalciente: Si está empleado en un proyecto de obras públicas, se le debe pagar el salario prevalciente, que es superior al salario mínimo. En Boston, si proporciona mano de obra en virtud de un contrato municipal para servicios de limpieza y seguridad que salió a licitación después del 1 de julio de 2021, debe percibir el salario prevalciente establecido por el Departamento de Normas Laborales de Massachusetts (Massachusetts Department of Labor Standards). Si trabaja con un contrato municipal para servicios de limpieza o seguridad y cree que no le han pagado el salario prevalciente, presente una denuncia llamando al 617-918-5499 o a través del [on-line form](#) (formulario en línea) que se encuentra en boston.gov/wage-theft.

Si su empleador no le paga por todas las horas trabajadas, le paga por debajo del salario mínimo o a una tarifa incorrecta, eso es **robo de salario**. Si cree que su empleador ha infringido las leyes de salario y carga horaria de Massachusetts o usted es víctima de robo de salario, puede presentar una denuncia ante la División de Trabajo Justo (Fair Labor Division) visitando la página mass.gov/ago/fld o llamando al 617-727-3465.

Las denuncias de robo de salario se comparten con la Junta de Licencias de Boston (Boston Licensing Board), que puede llevar a cabo una audiencia o tomar medidas disciplinarias contra los empleadores que buscan obtener una licencia o renovación (servicio de alimentos, servicio de bebidas alcohólicas, alojamiento, salas de billar, pistas de bolos y adivinación).

Tiene derecho a un lugar de trabajo seguro y salubre.

La Ley de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Act, OSHA) le da derecho a un lugar de trabajo seguro, independientemente del estado de su documentación. Su empleador debe mantener su lugar de

trabajo libre de riesgos conocidos para la salud y la seguridad. Tiene derecho a hablar sobre los peligros **sin temor a represalias**. También tiene derecho a lo siguiente:

- Recibir capacitación sobre seguridad y salud en el lugar de trabajo en un idioma que comprenda.
- Trabajar en máquinas que sean seguras.
- Recibir el equipo de seguridad necesario, como guantes o un arnés y línea de vida para prevenir caídas.
- Estar protegido de productos químicos tóxicos.
- Solicitar una inspección de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) y hablar con el inspector.
- Informar de cualquier lesión o enfermedad, y obtener copias de su historial clínico.
- Revisar los registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Ver los resultados de las pruebas realizadas para encontrar peligros en el lugar de trabajo.

Si es empleado del sector privado, obtenga más información sobre sus derechos y cómo y cuándo presentar una denuncia ante la OSHA por incumplimiento ingresando a [osha.gov/workers](https://www.osha.gov/workers) o llamando al 617-565-6924.

Si es empleado estatal, municipal o del condado, visite [mass.gov/workplace-safety-and-health-program-wshp](https://www.mass.gov/workplace-safety-and-health-program-wshp) o llame al 508-616-0461.

Tiene derecho a recibir pagos por compensación laboral si resulta herido en el trabajo.

La compensación laboral es un tipo de seguro que su empleador debe pagar. Si se lesiona o se enferma en el trabajo, su empleador debe notificar a la compañía del seguro de compensación laboral sobre lo que le sucedió. El nombre y número de teléfono de la compañía del seguro de compensación laboral debe estar publicado en el trabajo. Usted está cubierto por esta ley sin importar cuántas horas trabaje o los trabajos que tenga, incluso si le pagan en efectivo e independientemente de su condición migratoria.

Usted tiene derecho a lo siguiente:

- El pago de facturas médicas por la lesión o enfermedad, incluso si continúa trabajando.
- El 60 % de su salario semanal promedio si está incapacitado para trabajar durante 5 días o más.
- Costos razonables de transporte para visitas médicas.
- Compensación si no puede regresar a trabajar debido a la lesión.
- Compensación por pérdida de la audición, cicatrices o pérdida de ojos o extremidades.

Para obtener más información sobre sus derechos de compensación laboral y cómo presentar un reclamo, visite [mass.gov/workers-compensation-for-injured-workers](https://www.mass.gov/workers-compensation-for-injured-workers) o llame al 617-727-4900.

Tiene derecho a un lugar de trabajo libre de discriminación, acoso y represalias.

La legislación de Massachusetts prohíbe tratar injustamente a las personas por su pertenencia a una “clase protegida”. *Las leyes contra la discriminación laboral de Massachusetts rigen para los empleadores con seis empleados o más y para cualquier empleador de un trabajador doméstico, independientemente de la magnitud del empleador.* Los empleadores tienen prohibido discriminar a los empleados por motivos de raza, color, credo religioso, origen nacional, ascendencia, sexo, identidad de género, edad, antecedentes penales (solo consultas), discapacidad, enfermedad mental, represalias, acoso sexual, orientación sexual, personal militar activo e información genética. Además, los empleadores tienen la responsabilidad afirmativa de otorgar licencia parental a los padres biológicos y adoptivos. Su empleador también debe tener una política escrita contra el acoso sexual.

Si cree que lo han tratado injustamente en función de una clase protegida, puede presentar una denuncia por discriminación ante los siguientes organismos:

- Comisión contra la Discriminación de Massachusetts (Massachusetts Commission Against Discrimination) a través de la página web [mass.gov/file-a-complaint-of-discrimination](https://www.mass.gov/file-a-complaint-of-discrimination) o llamando al 617-994-6000.

- División de Derechos Civiles del Fiscal General de Massachusetts (Massachusetts Attorney General's Civil Rights Division) a través de la página web mass.gov/how-to/file-a-civil-rights-complaint o llamando al 617-963-2917.
- Coalición para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Coalition) a través de la página web eoc.gov/how-file-charge-employment-discrimination o llamando al 1-800-669-4000.

Tiene derecho a la licencia por enfermedad acumulada.

Según la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada, la mayoría de los trabajadores de Massachusetts tienen derecho a acumular y usar hasta 40 horas de licencia por enfermedad con protección del empleo al año para cuidar de sí mismos y de determinados miembros de la familia. Los trabajadores deben acumular al menos una hora de licencia por enfermedad acumulada por cada 30 horas trabajadas. Los empleadores que tengan 11 empleados o más deben brindar licencia por enfermedad pagada. Los empleadores que tengan menos de 11 empleados deberán brindar licencia por enfermedad acumulada; sin embargo, no es necesario que sea pagada. El cumplimiento de Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada está a cargo de la Oficina del Fiscal General de Massachusetts. Ingrese a mass.gov/ago/earnedsicktime para obtener mayor información sobre cómo utilizar su licencia por enfermedad acumulada. Si su empleador le niega la licencia por enfermedad acumulada o toma represalias contra usted por usar su licencia por enfermedad, puede presentar una denuncia ante la División de Trabajo Justo en mass.gov/ago/flid o llamando al 617-727-3465.

Trabajo para menores de 18 años.

Las leyes federales y estatales en materia de trabajo infantil limitan las horas que los jóvenes menores de 18 años pueden trabajar y los tipos de trabajos que pueden realizar. La legislación estatal también exige que los empleadores conserven en los archivos los permisos de empleo para jóvenes (permisos de trabajo) para todos los trabajadores menores de 18 años. En Massachusetts, los niños menores de 14 años no pueden trabajar, excepto en casos muy limitados. Para obtener más información, ingrese a mass.gov/working-under-18.

Los trabajadores domésticos también tienen derechos.

Los trabajadores domésticos tienen derecho al salario mínimo, horas extras, tiempo libre del trabajo y otras protecciones. Usted califica como trabajador doméstico si presta servicios de labores domésticas en el hogar de otra persona que no sea familiar suyo. Los servicios domésticos incluyen, entre otros, labores domésticas, limpieza y administración del hogar, cuidado de niños, compañía en el hogar y otros cuidados. Según la legislación estatal, existen reglas y protecciones adicionales para los trabajadores domésticos en relación con las condiciones de trabajo y de vida. Obtenga más información en mass.gov/ago/dw. Si tiene preguntas sobre sus derechos, llame a la línea directa de la División de Trabajo Justo de la Oficina del Fiscal General al 617-727-3465.

La Política de empleos para residentes de Boston (Boston Residents Jobs Policy, BRJP) exige que los trabajos en proyectos de construcción en la ciudad de Boston sean para residentes, personas de color y mujeres.

La Política de empleos para residentes de Boston requiere que los proyectos de desarrollo privado de más de 50,000 pies cuadrados y cualquier proyecto de desarrollo público cumplan con los siguientes estándares de empleo:

- Al menos el 51 % de las horas de trabajo totales de los trabajadores calificados/oficiales y el 51 % de las horas de trabajo totales de los aprendices en cada oficio deben ser destinadas a residentes de Boston.
- Al menos el 40 % de las horas de trabajo totales de los trabajadores calificados/oficiales y el 40 % de las horas de trabajo totales de los aprendices en cada oficio deben ser destinadas a personas de color.

- Al menos el 12 % de las horas de trabajo totales de los trabajadores calificados/oficiales y el 12 % de las horas de trabajo totales de los aprendices en cada oficio deben ser destinadas a mujeres.

Regístrese en el Banco de empleos de la Política de empleos para residentes de Boston para obtener información sobre las necesidades de contratación en los próximos proyectos en boston.gov/jobs-bank o a través del correo electrónico jobsbank@boston.gov.

Para obtener más información sobre los programas sindicales de aprendizaje, visite gbbtu.org/join-the-greater-boston-building-trades-unions/.

Para obtener más información sobre los programas sindicales de preaprendizaje, visite buildingpathwaysma.org/pre-apprenticeship-program/.

¿Ha sido clasificado erróneamente?

En Massachusetts, la mayoría de las personas que trabajan o brindan servicios se consideran empleados en el marco de la ley. Esto significa que tienen derecho a un salario mínimo, horas extras y otras protecciones. Los empleadores que clasifiquen erróneamente a sus empleados como contratistas independientes pueden enfrentar sanciones penales o civiles. Un empleador que clasifica a alguien como contratista independiente en lugar de empleado debe demostrar que el trabajo: (1) se realiza sin la dirección y el control del empleador; (2) se realiza fuera del curso habitual de los negocios del empleador; y (3) es realizado por alguien que tiene su propio negocio o comercio independiente haciendo ese tipo de trabajo.

Para obtener más información, visite mass.gov/service-details/independent-contractors.

Si cree que está clasificado erróneamente como contratista independiente, puede presentar una denuncia salarial ante la Oficina del Fiscal General ingresando a mass.gov/ago/fairlabor.

La trata laboral es ilegal.

La trata laboral ocurre cuando alguien utiliza amenazas o daños (incluidos daños financieros) para obligar a alguien a realizar un trabajo. Esto también se denomina servicios forzados y constituye un delito en Massachusetts.

Cualquiera que obligue a otra persona a trabajar de esta manera o que se beneficie como resultado del trabajo, podría enfrentar penas de prisión y multas. Las empresas que cometan trata laboral pueden ser multadas con hasta un millón de dólares.

Para obtener más información sobre trata laboral, ingrese a mass.gov/info-details/labor-trafficking. Si cree que es víctima de trata o para presentar una denuncia, llame al Centro Nacional de Recursos para la Trata de Personas (National Human Trafficking Resource Center) al 888-373-7888 o a la línea directa de Trabajo Justo de la Oficina del Fiscal General al 617-727-3465.

Tiene derecho a organizarse.

Puede unirse con sus compañeros de trabajo en una variedad de actividades relacionadas con asuntos laborales que le interesen, incluso si desea estar representado por un sindicato. Los empleadores no pueden amenazarlo, discriminarlo ni tomar medidas contra usted por organizarse o hablar con sus compañeros de trabajo sobre las condiciones laborales.

Para obtener información o presentar una denuncia, comuníquese con los siguientes organismos:

- Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board) al 866-667-NLRB (866-667-6572) o en [NLRB.gov](https://nlr.gov).
- Oficina de la Región 1 en Boston al 617-565-6700.

Para obtener más información, visite [boston.gov/workers-rights](https://www.boston.gov/workers-rights).