

¿LAS TARIFAS SALARIALES PREVALECIENTES CAMBIAN SI UN PROYECTO DURA MÁS DE UN AÑO?

Sí. En el caso de los proyectos de construcción pública que duran más de un año, los contratistas deben solicitar listas de tarifas salariales actualizadas a la autoridad adjudicataria y pagar como mínimo esas tarifas a los empleados contemplados. En el caso de los proyectos con tarifa salarial prevaleciente, todos los aumentos de salario que figuren en la lista de tarifas salariales deberán ser pagos a partir de las fechas específicas ya establecidas.

¿NECESITO CAPACITACIÓN DE LA OSHA PARA TRABAJAR EN UN PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN PÚBLICA?

Sí. Usted debe realizar la capacitación de la OSHA 10 para poder trabajar en un proyecto de construcción en Massachusetts. Usted deberá tener la documentación de la capacitación de OSHA 10 siempre que se encuentre en el su lugar de trabajo.

MI JEFE ME SUSPENDIÓ PORQUE DIJO QUE PRESENTÉ UNA QUEJA EN LA OFICINA DE LA FISCAL GENERAL POR EL PAGO DE LA SEMANA PASADA. ME DIJO QUE TENGO QUE APRENDER MI LECCIÓN POR HABER CAUSAR PROBLEMAS Y POR QUEJARME ANTE LAS AUTORIDADES ¿ES ESTO LEGAL?

No. Está prohibido que un empleador tome represalias, despidas, discrimine o castigue a un empleado de cualquier manera como consecuencia de las medidas que el empleado haya tomado para hacer valer sus derechos de acuerdo con las provisiones de salario y carga horaria de los capítulos 149 y 151, incluyendo la ayuda que se le preste a la Fiscal General en una investigación o procedimiento. También se le prohíbe a un empleador tomar medidas adversas en contra de un empleado que haya presentado una queja en la Oficina de la Fiscal General, o ante otra persona, acerca de sus derechos establecidos en las leyes estatales de salario y carga horaria. M.G.L. c. 149,

ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN

Hay dos agencias de gobierno estatales que tienen diferentes responsabilidades relacionadas con la ley de salario prevaleciente:

Administración e interpretación

El Departamento de Normas Laborales (DLS) es responsable de emitir las listas de salarios y las categorías de empleo, así como de tomar determinaciones sobre la aplicabilidad del salario prevaleciente. Los reclamos relacionados con las listas de tarifas salariales prevalecientes pueden realizarse al DLS.

MA Department of Labor Standards
19 Staniford Street, 2nd Floor
Boston, MA 02108
(617) 626-6953
www.mass.gov/dols/pw

Aplicación

La División de Trabajo Justo de la Oficina de la Fiscal General es responsable de hacer cumplir las leyes de salario prevaleciente y recibe todas las quejas de licitantes.

Escritório da Fiscal Geral
La División de Trabajo Justo
One Ashburton Place
Boston, MA 02108
(617) 727-3465
www.mass.gov/ago/fairlabor

Esta información es ofrecida por:
Oficina de la Fiscal General
Maura Healey

LEYES RELATIVAS AL SALARIO PREVALECIENTE

M.G.L. c. 149, §§ 26-27H



GUÍA IMPORTANTE PARA TRABAJADORES

¿CUÁLES SON LAS LEYES DE SALARIO PREVALECIENTE?

Las leyes de salario prevaleciente de Massachusetts (Massachusetts Prevailing Wage Laws) exigen que los empleados que trabajen en proyectos de obras públicas reciban una tarifa especial mínima por hora llamada "salario prevaleciente".

En Massachusetts se supone que todos los trabajadores son empleados. El salario prevaleciente debe pagarse por proyectos de obras públicas a pesar de que usted este empleado por un contratista general, un sub-solicitante registrado o cualquier subcontratista. Las leyes de salario prevaleciente se aplican tanto como a empleados/empleadores sindicalizados como no sindicalizados.

¿CUÁNDO DEBE PAGAR SU EMPLEADOR EL SALARIO PREVALECIENTE?

Su empleador debe pagarle el salario prevaleciente en las siguientes obras públicas:

- Obras públicas de construcción, incluyendo ampliaciones y reformas a edificios públicos: M.G.L. c. 149, §§26-27D
- Uso de camiones, vehículos y otras maquinarias para desempeñar funciones de obras y servicios públicos, incluyendo la recolección y acarreo de residuos y reciclaje: M.G.L. c. 149, §27F
- Traslado de muebles de oficina y de elementos fijos: M.G.L. c. 149, §27G
- Limpieza de edificios de oficinas del estado o edificios alquilados por el estado: M.G.L. c. 149, §27H
- Transporte de alumnos a escuelas públicas, incluyendo escuelas privadas subvencionadas: M.G.L. c. 71, §7A
- Ciertos empleados de la secretaría de vivienda, como empleados de mantenimiento, obreros y mecánicos: M.G.L. c. 121B, §29
- Servicios de vigilancia de la Delegación del Centro de Convenciones de Massachusetts: Capítulo 195 de las leyes de 2014
- Traslado de servicios públicos o de las instalaciones de los servicios públicos pertenecientes al Departamento de Transporte de Massachusetts (MassDOT): M.G.L. c. 6C, §44

¿CÓMO SÉ QUÉ TARIFA SALARIAL PREVALECIENTE ME CORRESPONDE?

El "Departamento de Normas Laborales" (Department of Labor Standards, DLS) emite una lista específica de tarifas salariales prevalecientes para todos los proyectos de salario prevaleciente. Para los proyectos de construcción pública, se deberá exhibir una copia de la lista de tarifas salariales en un lugar visible en los sitios donde se realizan las obras públicas de construcción. En el caso de los trabajos no relacionados con la construcción que estén sujetos al salario prevaleciente, usted deberá pedir a su empleador una copia de la lista de tarifas salariales prevalecientes o puede comunicarse con el "Departamento de Normas Laborales" (DLS) para solicitar una copia. Si tiene preguntas acerca de cuál es la tarifa que deben pagarle, comuníquese con el DLS llamando al teléfono (617) 626-6953.

¿QUÉ BENEFICIOS PUEDEN INCLUIRSE EN LAS TARIFAS SALARIALES PREVALECIENTES?

Los pagos realizados por el empleador a planes de beneficios de salud, asistencia social, jubilación y seguro de desempleo de los empleados de buena fe, de acuerdo con los contratos colectivos de trabajo pertinentes o los acuerdos entre los sindicatos y los empleadores, pueden incluirse en las tarifas salariales. En las listas de tarifas salariales prevalecientes, usted puede ver qué aportes al plan de beneficios afectan el total de la tarifa del salario prevaleciente.

¿ESTO QUIERE DECIR QUE MI EMPLEADOR DEBE PROPORCIONAR PLANES DE BENEFICIOS DE SALUD, JUBILACIÓN Y SEGURO DE DESEMPLEO A LOS EMPLEADOS?

No. Con el propósito del requerimiento del salario vigente, solamente el monto que el empleador realmente aporta a un plan de salud, asistencia social, jubilación y seguro de desempleo pueden ser deducidos de la tarifa total del salario vigente.

Si un empleador no realiza aportes a los planes de beneficios permisibles, el empleador deberá pagarle al trabajador la tarifa total como salario.

¿MI EMPLEADOR PUEDE DEDUCIR EL VALOR DE LOS DÍAS DE LICENCIA POR ENFERMEDAD Y VACACIONES DE LA TARIFA SALARIAL TOTAL?

No. Las siguientes deducciones de tarifas salariales prevalecientes no están permitidas en Massachusetts: vacaciones, licencia por enfermedad, fondos para capacitación, donaciones de caridad, indemnización por accidente laboral, seguro de desempleo o uniformes.

¿PUEDEN UTILIZARSE APRENDICES EN UN PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN CON SALARIO PREVALECIENTE?

Sí. Sin embargo, todos los aprendices que trabajen en proyectos de construcción de obras públicas deberán estar inscritos en la "División de Normas Relativas a los Aprendices" (DAS) del DLS. Cada empleado aprendiz deberá llevar encima su tarjeta de identificación como aprendiz durante todas las horas de trabajo en el proyecto. Un aprendiz inscrito en la DAS puede cobrar la tarifa salarial más baja de aprendiz en el grado correspondiente según lo especificado en la lista de tarifas salariales prevalecientes. Todo aprendiz no inscrito en la "División de Normas Relativas a los Aprendices" (DAS) del DLS, independientemente de que este inscrito o no en otro organismo federal, estatal, local o privado, deberá cobrar la tarifa de viáticos para trabajadores del gremio. Para obtener más información acerca de las normas relativas a los aprendices, comuníquese con la DAS llamando al teléfono 617-626-5409.