Mensaje de la Fiscal General

Mi equipo y yo hemos escrito esta guía para ayudarle a entender algunos de los derechos que usted tiene en su lugar trabajo.

Todos los trabajadores en Massachusetts tienen derecho a su sueldo y muchas otras protecciones.

En esta guía, usted encontrará información acerca de:

- cuánto le deben pagar;
- cuándo y cómo le deben pagar;
- su derecho a tomar tiempo libre del trabajo;
- trabajo infantil;
- derechos de los trabajadores temporales;
- y más.

Nuestra oficina hace cumplir estas leyes. Estamos aquí para servirle, sin importar su estado migratorio. Contáctenos si tiene preguntas acerca de estas leyes o sobre sus derechos, o para presentar una queja. Usted puede presentar una queja a mi oficina, aunque usted haya acordado trabajar por menos o incluso aunque usted haya acordado no demandar a su empleador.

Puede visitar nuestro sitio en internet o llamar a nuestra línea de ayuda de Trabajo Justo para obtener más información.

División de Trabajo Justo
www.mass.gov/ago/fairlabor
(617) 727-3465
TTY 617-727-4765
Llamar: 10 a.m. – 4 p.m. (lunes–viernes)

Muy atentamente,

Attorney General Maura Healey

Leyes y Normas

Salario Mínimo

M.G.L. Capítulo 151, Secciones 1, 2, y 2A

En Massachusetts, se supone que todos los trabajadores son empleados, y casi todos los trabajadores deben recibir por lo menos el salario mínimo de $10.00 la hora.

Desde el **1° de enero del 2017**, el salario mínimo será de **$11.00**.

Trabajadores Que Ganan Propinas

M.G.L. Capítulo 151, Sección 7;
M.G.L. Capítulo 149, Sección 152A

Meseros, ayudantes de mesero, bármanes, y otros trabajadores que sirven directamente al consumidor y que ganan propinas pueden ganar la "tarifa de servicio," la cual es **$3.35** por hora. Esta tarifa se aplica si:

- El trabajador hace más de $20 al mes en propinas, y
- El promedio de propinas por hora, más la tarifa de servicio por hora, equivale al sueldo mínimo.

Desde el **1° de enero del 2017**, la tarifa de servicio será de **$3.75 por hora**.

Gerentes, supervisores y propietarios nunca deben tomar ninguna parte de las propinas.

Las propinas y los cargos por servicio incluidos en la cuenta deben ser entregados sólo al mesero, barman, y otros empleados de servicio de acuerdo con el servicio que cada empleado brinde. Un fondo común de propinas está permitida para meseros, bármanes, y otros empleados de servicio.

Horas Extras

M.G.L. Capítulo 151, Secciones 1A y 1B

A usted le deben pagar por lo menos 1.5 veces la tarifa regular de pago por cada hora extra sobre las 40 horas de trabajo semanal. La tarifa por hora extra para trabajadores de servicio con propina es de por lo menos 1.5 veces el salario mínimo.

Excepción: Algunos trabajos y lugares de trabajo están exentos del pago de horas extras. Vea más información en: www.mass.gov/ago/fairlabor. O llame a la Línea de Trabajo Justo al (617) 727-3465.

Pago de Salario

M.G.L. Capítulo 149, Sección 148

Su pago (o salario) debe incluir el pago por todas las horas trabajadas, así como también propinas, pago por vacaciones ganadas, pago por feriados prometidos, y comisiones.

Los empleados por hora deben recibir pago cada semana o cada dos semanas. La fecha límite para pagar es 6 o 7 días después de que termine el periodo de pago, dependiendo de cuántos días un empleado trabajó durante una semana civil.

Los empleados que renuncian deben ser pagados por completo en el siguiente día regular de pago o para el siguiente sábado (si no hay un día de pago regular). Los empleados que son despedidos deben ser pagados por completo en su último día de trabajo.

Horas Trabajadas

454 C.M.R. 27.02

Las horas trabajadas o "tiempo de trabajo" incluyen todo el tiempo que usted:

- debe estar de servicio en su lugar de trabajo u otra ubicación, y
- trabaja antes o después de su turno regular.

Deducciones del Pago

M.G.L. Capítulo 149, Sección 148

Se prohíbe que los empleadores deduzcan dinero de su pago para cubrir costos ordinarios del negocio del empleador como materiales o daños a equipos. La ley limita cuánto un empleador puede tomar de su pago para alojamiento y alimentación.

Empleadores No Deben Tomar Represalias

M.G.L Capítulo 149, Sección 148A;
M.G.L. Capítulo 151, Sección 19

Un empleador no debe castigarle ni discriminarle por ejercer sus derechos. Esto se aplica a todos los empleados, sin importar su estado migratorio. Si un empleador reporta o amenaza con reportar un trabajador indocumentado a las autoridades de inmigración por quejarse sobre una violación, el empleador puede ser procesado y/o sujeto a sanciones civiles.

Recibo de Pago y Nómina

M.G.L. Capítulo 149, Sección 148;
M.G.L. Capítulo 151, Sección 15

Usted debe recibir documentación con su pago que diga:

- Su nombre y el nombre del empleador
- Fecha de pago (mes, día y año)
- Número de horas trabajadas durante ese periodo de pago y tarifa por hora
- Todas las deducciones o aumentos realizados durante el periodo de pago

Su empleador no puede cobrarle por su recibo de pago. Usted tiene derecho a repasar su propios registros de nómina en un tiempo y lugar razonable.

Descansos para Comer

M.G.L. Capítulo 149, Secciones 100 y 101

La mayoría de empleados que trabajan más de 6 horas tiene derecho a un descanso de 30 minutos para comer. Usted debe estar libre de todos sus deberes y libre para dejar su lugar de trabajo durante su descanso. Este descanso puede ser sin pago. Usted puede acceder a trabajar durante su descanso para comer, pero usted debe ser remunerado por ese tiempo.

Trabajadores Menores de 18 Años

M.G.L. Capítulo 149, Secciones 56 –105

Todos los empleadores en Massachusetts deben seguir las leyes estatales y federales para empleados menores de 18 años. Estas leyes dicen cuándo, dónde y por cuánto tiempo los menores pueden trabajar y qué trabajos NO deben hacer. Todos los trabajadores menores de 18 años deben tener un permiso de trabajo.

El Derecho a Demandar

M.G.L. Capítulo 149, Sección 150

Usted tiene derecho a demandar a su empleador por la mayoría de violaciones de las leyes de salario y horario.

Los empleados pueden demandar individualmente o en grupo, si ellos tienen quejas similares. Los empleados que ganen sus casos recibirán su pago atrasado, daños triples, honorarios de abogados, y costos de la corte.

Importante! Hay fechas límite estrictas para iniciar una demanda – usualmente es 3 años después de la violación.

¿Preguntas? Ir a la corte es complicado. Visite www.mass.gov/ago/fairlabor. O contacte la Línea de Ayuda de Trabajo Justo 617-727-3465 para aprender más.

Leyes y Normas, continuación

Licencia por Enfermedad

M.G.L. Capítulo 149, Sección 148C

Usted tiene derecho a ganar 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas trabajadas. Usted puede ganar y tomar hasta 40 horas de licencia por enfermedad al año. Usted debe poder usar su licencia por enfermedad 90 días después de su primer día de trabajo.

Usted puede usar su licencia por enfermedad acumulada si usted (o su hijo(a), esposo(a), padres o los padres de su esposo(a)) está: enfermos, heridos, o tienen una cita médica rutinaria. Usted también puede usar su licencia por enfermedad acumulada para usted o su hijo(a) para abordar los efectos de la violencia doméstica.

Empleadores con 11 o más empleados deben brindar licencia por enfermedad pagada. Empleadores con menos de 11 empleados deben ofrecer licencia por enfermedad pero no necesariamente pagada. Para aprender más visite: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Pago por Presentarse

454 C.M.R. 27.04

Si usted está programado para trabajar 3 o más horas, deben pagarle al menos por 3 horas a no menos que el salario mínimo si:

- usted se presenta a trabajar a tiempo, y
- no le dan las horas de trabajo esperadas.

Derecho de los Trabajadores Temporales a Ser Informados

M.G.L. Capítulo 149, Sección 159C

Agencias temporales y de empleo deben darle por escrito cierta información importante antes de un nuevo trabajo.

Para aprender más, contacte al Departamento de Normal Laborales al 617-626-6970. O visite www.mass.gov/dols.

Declaración de Derechos de los Trabajadores Domésticos

M.G.L. Capítulo 149, Sección 190

Trabajadores que hacen quehaceres domésticos, limpieza, cuidado de niños, cocina, administración del hogar, cuidado de personas mayores, u otros servicios similares en un hogar tienen leyes adicionales que les protegen en el trabajo. Aprenda más en www.mass.gov/ago/DW.

Licencia por Violencia Doméstica

M.G.L. Capítulo 149, Sección 52E

Si usted o un miembro de su familia es víctima de violencia doméstica, asalto sexual, acoso o secuestro, usted tiene derecho a licencia pagada o no pagada de **15 días** para necesidades relacionadas, como:

- Cuidado de la salud, consejería, o servicios para víctimas
- Alojamiento seguro
- Cuidado o custodia de niños
- Ayuda legal, órdenes de protección, ir a la corte

This law applies to employers with 50 or more employees.

Licencia por Pequeñas Necesidades

M.G.L. Capítulo 149, Sección 52D

Usted puede tener el derecho a tomar hasta 24 horas de licencia no pagada cada 12 meses para:

- Actividades escolares de sus hijos,
- Citas de sus hijos con el médico o dentista , o
- Citas con el médico o dentista de un familiar mayor, u otras citas relacionadas con el cuidado de un familiar mayor.

Usted puede calificar para esta licencia si su empleador tiene 50 o más empleados, y si usted ha trabajado por lo menos 1,250 horas para este empleador en los últimos 12 meses.

Los Empleadores No Deben Discriminar

M.G.L. Capítulo 149, Sección 105A;
M.G.L. Capítulo 151B, Sección 4

En general, un empleador no puede pagarle menos por hacer el mismo trabajo o similar como otro empleado del sexo opuesto. Ellos no deben discriminar en contratación, pago u otra compensación, u otros términos de empleo basado en su:

- Raza, color, religión, origen nacional, o ascendencia
- Sexo (incluyendo embarazo), orientación sexual, identidad o expresión de género
- Información genética o discapacidad
- Edad
- Servicio militar

Recursos

¿Preguntas acerca del pago y las horas?

Oficina de la Fiscal General Maura Healey
División de Trabajo Justo
(617) 727-3465
(617) 727-4765 (TTY)
www.mass.gov/ago/FairLabor
www.massworkrights.com
www.laborlowdown.com

División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EEUU
866-4-USWAGE
877-889-5627 (TTY)
www.dol.gov/whd

Departamento de Normas Laborales de Massachusetts
(617) 626-6975
www.mass.gov/dols

¿Preguntas acerca de la salud y seguridad en el trabajo?

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional de los EEUU (OSHA)
(617) 565-9860
www.osha.gov

Departamento de Accidentes Industriales de Massachusetts (DIA)
www.mass.gov/dia
(617) 727-4900

Departamento de Salud Pública de Massachusetts (DPH)
(617) 624-6000
www.mass.gov/dph

¿Preguntas acerca de protecciones contra la discriminación?

Oficina de la Fiscal General Maura Healey
División de Derechos Civiles
(617) 727-2200
www.mass.gov/ago/civilrights

Comisión Contra la Discriminación de Massachusetts (MCAD)
(617) 994-6000
www.mass.gov/mcad

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EEUU (EEOC)
(617) 565-3200
www.eeoc.gov

Oficina de la Fiscal General Maura Healey

Guía sobre Derechos y Responsabilidades en el Lugar de Trabajo

Commonwealth of Massachusetts

One Ashburton Place
Boston, MA 02108
(617) 727-3465
www.mass.gov/ago