Asesoría 2004/3 REV 2025/9

Asesoría del Departamento de Trabajo Justo de la Fiscalía General sobre una ley que protege los salarios y las propinas de ciertos empleados

De conformidad con M.G.L. c. 23, s. l(b), la Oficina del Fiscalía General emite la siguiente asesoría:

Introducción

El 10 de junio de 2004 se promulgó la "Ley de protección de los salarios y las propinas de determinados empleados" ("La Ley"). Capítulo 125 de las Leyes de 2004. La Ley sustituye a la actual ley de propinas e introduce varios cambios en las disposiciones de aplicación de cuatro estatutos sobre salarios y horas de trabajo. El propósito de esta asesoría es explicar y aclarar las disposiciones de la Ley. Los estatutos afectados son los siguientes

M.G.L. c. 149, s. 27C
M.G.L. c. 149, s. 27B
M.G.L. c. 151, s. 15
M.G.L. c. 149, s. 150
M.G.L. c. 149, s. 152A
M.G.L. c. 149, s. 159A[1]

La Ley contiene cambios considerables, incluidas disposiciones que obligan a los empleadores a permitir a los empleados inspeccionar sus registros de nóminas, refuerzan la exclusión por infracciones de la ley salarial y clarifican varios estatutos. Las disposiciones de la Ley relativas al reparto de propinas prohíben a los propietarios y a los empleados con responsabilidad directiva compartir las propinas o el producto de un cargo por servicio impuesto por el empleador.

Índice

La Ley del Fondo Común de Propinas.....2
Cambios en la Ley del Salario Mínimo 5
Cambios en la Ley del Salario Prevaleciente..... 6
Cambios en las disposiciones de aplicación de las leyes salariales 6

[1] M.G.L. c. 149, s. 148B, fue modificado por M.G.L. c. 193, s. 26 de las Leyes de 2004, en vigor a partir del 19/07/04.

I. LA LEY DEL FONDO COMÚN DE PROPINAS

A. Empleados protegidos

Los empleados que reciban al menos $20 al mes en concepto de gratificaciones pueden cobrar la tasa de servicio legal, siempre que sus propinas y su tasa de pago por hora sumadas sean iguales o superiores al salario mínimo estatal[2]. M.G.L. c. 151, s. 1, 7. Véase también 455 CMR 2.02 (que regula la tasa salarial mínima para los empleados que reciben propinas)[3]. Sin embargo, para tener derecho a la tasa de servicio, el empleado debe recibir propinas o cargos por servicio de una manera que cumpla con la ley de Agrupación de Propinas. *Íd.* Una infracción de la ley de propinas también puede representar una infracción de la ley estatal de salario mínimo.

Hay tres clases de empleados que pueden compartir las propinas o recibir el producto de un cargo por servicio: el personal de camareros, los empleados de servicio y los bármanes de servicio.

1. Camareros empleados[4]

Para ser calificar como camarero empleado, un trabajador debe cumplir los tres requisitos siguientes. La persona debe trabajar en un restaurante, establecimiento de banquetes u otro lugar donde se sirvan alimentos o bebidas preparadas. Debe prestar servicio a los clientes sirviendo bebidas o comida preparada directamente, o limpiando las mesas de los clientes; y el trabajador no puede tener ninguna responsabilidad directiva durante un día en el que la persona sirva bebidas o comida preparada o limpie las mesas de los clientes[5]. M.G.L. c. 149, s. 152A.

Los empleados que no sirven directamente a los clientes no son "camareros empleados" y, por lo tanto, no pueden recibir propinas ni cargos por servicio. Algunos ejemplos de empleados que no son personal de camarero son el personal de cocina y el personal administrativo. Los trabajadores con responsabilidades directivas limitadas, como los supervisores de turno, los subdirectores, los capitanes de banquetes y muchos *maître d*, no se consideran empleados de servicio de camareros durante los días en los que desempeñan responsabilidades directivas. Las responsabilidades directivas pueden incluir la supervisión de los banquetes, la toma de decisiones laborales o la influencia en las mismas, la programación de los turnos o las horas de trabajo de los empleados, la supervisión de los empleados y la asignación de los camareros a sus puestos[6].

---

[2] Esta asesoría se actualizó en 2018 para eliminar las referencias a salarios mínimos y tarifas de servicio obsoletos.

[3] La Ley de Normas Laborales Justas de 1938, 29 U.S.C. § 203(m)(l) (2004), rige la legislación federal relativa al salario mínimo de los empleados que reciben propinas. Según esta Ley, a los empleados que ganan $30 o más en propinas por mes se les puede pagar un salario en efectivo por debajo del salario mínimo federal siempre que sus propinas y salarios sean iguales al salario mínimo federal. 29 C.F.R.§ 531.59.

[4]Esta asesoría se actualizó en 2021 para incluir la definición actualizada de "empleado del personal de espera" que fue modificada por la Ley de Habilitación de Asociaciones para el Crecimiento (Capítulo 358 de las Leyes de2020).

[5] "Camarero empleado", toda persona, incluido un camarero, camarera, ayudante de camarero, persona en un restaurante de servicio rápido que prepara o sirve alimentos o bebidas como parte de un equipo de personal de mostrador o cualquier otro empleado de mostrador que: (i) sirve bebidas o alimentos preparados directamente a los clientes o que limpia las mesas de los clientes; (ii) trabaja en un restaurante, instalación de banquetes u otro lugar donde se sirven alimentos o bebidas preparados; y (iii) no tiene ninguna responsabilidad de dirección durante un día en el que la persona sirve bebidas o alimentos preparados o limpia las mesas de los clientes.

[6] La Fiscalía General recurrirá al 29 CFR 541.1 (que define el término ejecutivo) y a la legislación pertinente en busca de orientación interpretativa para definir el término "responsabilidad directiva". Por ejemplo, 29 CFR 541.1 identifica a los trabajadores que dirigen a otros empleados, contratan o despiden a otros empleados y ejercen regularmente un juicio independiente como ejecutivos exentos de la ley de horas extraordinarias. Estos factores pueden ser relevantes para determinar si un trabajador tiene responsabilidad directiva.

2. Empleado de servicio

Por primera vez, la ley protege las propinas de los empleados de servicios que no trabajan en la industria alimentaria o de bebidas. Los empleados de servicios son trabajadores que desempeñan ocupaciones en las que habitualmente reciben propinas en el curso de su trabajo; que no trabajan en el servicio de comidas y bebidas; que prestan servicio a los clientes directamente; y que no tienen ninguna responsabilidad directiva.
M.G.L. c. 149, s. 152A. Ejemplos de empleados de servicios son los peluqueros, los conductores de taxis, los mozos de equipajes y los botones.

3. Barman de servicio

Esta ley permite que los bármanes (mozos de bar o cantineros) de servicio se incluyan en un grupo de propinas o reciban propinas de un cargo por servicio, aunque no pueden prestar servicio directo a los clientes. Para ser considerado barman de servicio, el trabajador debe preparar
"bebidas alcohólicas o no alcohólicas para los clientes que serán servidas por otro empleado".
M.G.L. c. 149, s. 152A.

B. Personas responsables

A efectos de la ley, un empleador es una persona que tiene empleados a su servicio o que supervisa o dirige a los empleados del personal de sala, los empleados de servicio y los bármanes de servicio. Por lo tanto, las personas que tienen responsabilidad de gestión, pero sin participación en la propiedad de una empresa pueden ser responsables de infracciones.
M.G.L. c. 149, s. 152A.

C. Propinas en efectivo y fondos comunes de propinas

El reparto de las propinas está permitido, siempre que se limite a los empleados camareros los empleados de servicio y los bármanes de servicio. Aunque se prohíbe categóricamente a los empleadores retener las propinas de los empleados, el empleador puede distribuir las propinas que hayan sido debidamente puestas en común. La ley elimina cualquier distinción entre las propinas en efectivo y las que se pagan con tarjeta de crédito.

D. Propinas y gastos de servicio

Un cargo por servicio es una tasa impuesta a un patrón o cliente por un empleador, a diferencia de una propina o gratificación discrecional. El empleador, y no el cliente, determina el importe del cargo por servicio. Incluye una tasa que un "cliente u otro consumidor esperaría razonablemente que se diera a un empleado del personal de camareros, empleados de servicio o bármanes de servicio en lugar de, o además de, una propina". M.G.L. c. 149, s. 152A. Por lo tanto, las tasas descritas de forma ambigua, como la tasa de servicio o el recargo por servicio, se tratan como cargos por servicio que deben remitirse íntegramente a los empleados del personal de camarero, empleados de servicio y bármanes de servicio.

Si un empleador opta por añadir un cargo por servicio a la factura, debe distribuir los ingresos en "proporción a los servicios prestados por esos empleados". M.G.L. c. 149, s. 152A.

Los empleadores pueden imponer una tarifa adicional o una tarifa en lugar de un cargo por servicio. Esta tarifa puede identificarse como una tarifa administrativa, de la casa, en agradecimiento de la cocina u otra tarifa y puede ser retenida o distribuida por el empleador a su discreción. Para cualquier tarifa que deba incluirse en el costo del artículo o servicio de conformidad con la Regulación de tarifas injustas y engañosas de Massachusetts en 940 CMR 38.04, el empleador debe describir de manera clara y visible la naturaleza, el propósito y el monto de la tarifa en un recibo, factura, recibo, menú u otro medio, y debe ser evidente para los clientes que la tarifa no es una gratificación, propina o cargo por servicio y no se distribuirá a camareros, camarero de servicio, o empleado(s) de servicio. De acuerdo con el Capítulo 149, sección 152A de las Leyes Generales, cualquier cargo por servicio o propina solo puede distribuirse a los camareros, camareros de servicio o empleados de servicio.

E. Tratamiento de las propinas y los cargos por servicio

1. Tratamiento de las gratificaciones en efectivo y con tarjeta de crédito

Los empleadores no pueden quedarse con las propinas ni exigir, solicitar o aceptar ninguna parte de la propina dada por un cliente a un empleado del personal de camareros, empleados de servicio o bármanes de servicio. También se prohíbe explícitamente a los empleadores distribuir propinas a cualquier persona que no sea un integrante del personal de camarero, empleado de servicio o barman de servicio. Esto incluye a empleadores, empleados con responsabilidad directiva en un día determinado y empleados que no sirvan directamente a los clientes.

2. Conducta prohibida en relación con el tratamiento de los cargos por servicio

Constituye una violación de la Ley exigir o permitir a los empleados del personal de servicio, empleados de servicio y bármanes de servicio que remitan el producto de un cargo por servicio a cualquier persona que no sea un empleado del personal de servicio, empleado de servicio o barman de servicio. Los empleadores, los empleados con responsabilidades directivas en un día determinado, los empleados que no se dediquen al servicio directo de comidas o bebidas a los clientes, o los empleados que no presten servicio en establecimientos que no sean de comidas y bebidas tienen prohibido recibir cualquier parte de la recaudación de un cargo por servicio.

Los empleadores no pueden eludir las disposiciones de M.G.L. c. 149, s. 152A, celebrando un contrato especial con un empleado por el que se renuncie a las disposiciones de la ley.

3. Plazo de pago y prescripción

Las propinas o los cargos por servicio deben pagarse al empleado al final del día en que se dio la propina o el cargo por servicio. El empleador debe calcular la diferencia entre la tarifa de servicio y las propinas ganadas al finalizar cada turno trabajado por el empleado para asegurarse de que éste ha ganado al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas cuando se suman la tarifa de servicio y las propinas ganadas. El empleador está obligado a añadir cualquier cantidad debida al siguiente cheque de pago del empleado.[7] El estatuto crea un límite exterior de seis o siete días a partir del final del período de pago durante el cual se ganó la propina o el cargo por servicio, dependiendo del número de días que el empleado trabaje a la semana. M.G.L. c. 149, s. 148. La posición de la División de Trabajo Justo es que las propinas se consideran pagadas a tiempo si se pagan dentro del plazo requerido antes o al final del período de pago en el que se obtuvieron.

Un empleado puede presentar una denuncia contra un empleador por violación de esta sección en un plazo de tres años.

---

[7] Una ley relativa al salario mínimo, la licencia médica familiar remunerada y el festivo del impuesto sobre las ventas (Capítulo 121 de las Leyes de 2018)

II. CAMBIOS EN LA LEY DEL SALARIO MÍNIMO

A. Registros de horas y nóminas del empleador

Los empleados tienen derecho a examinar sus registros de nóminas en un momento y lugar razonables. El empleador que se niegue o impida a un empleado hacerlo en un tiempo y lugar razonables infringe la Ley. M.G.L. c. 151, s. 15, 19(3).

Los empleadores están obligados a mantener registros de nóminas en una ubicación central en Massachusetts. La Fiscalía General puede ahora solicitar revisar estos registros y recibir copias. La ley especifica que los empleadores deben proporcionar inmediatamente estos registros a la Fiscalía General, comisionado o representante a petición. M.G.L. c. 151, s. 15. Véase también 455 CMR 2.06 (2).

Los empleadores que no entreguen documentos a la Fiscalía General, interfieran con la investigación del Fiscalía General sobre violaciones en el centro de trabajo o impidan que el Fiscalía General entre en un centro de trabajo violan la Sección 19[8]. M.G.L. c. 151, s. 19(3).

B. Disposición contra las represalias

Se prohíbe a los empleadores discriminar o despedir a un empleado por participar o ayudar a la Fiscalía General en una investigación de su empleador por presuntas infracciones del Código de Salarios y Horas. M.G.L. c. 149, s. 148A. Los empleados que participen o ayuden a la Fiscalía General en una investigación de su empleador por supuestas violaciones de la Ley del Salario Mínimo están protegidos contra las represalias del empleador. M.G.L. c. 151, s. 19(5).

Tanto la disposición contra las represalias de M.G.L. c. 149, s. 148A., como la recién promulgada disposición contra las represalias de M.G.L. c. 151, s. 19(5), prohíben a los empleadores despedir, penalizar o discriminar a cualquier empleado porque ese empleado:

- Haya presentado una denuncia ante la Fiscalía General o cualquier otra persona
- Haya asistido a la Fiscalía General en una investigación
- Ha sido la causa del inicio de un procedimiento contra el empleador
- Ha testificado o tiene previsto testificar en un procedimiento contra el empleador Ha emprendido cualquier otra acción para reclamar derechos salariales y horarios legales

Todo empleador que infrinja la disposición contra las represalias de M.G.L. c. 151, s. 19(5), está sujeto a una citación civil y a las sanciones penales establecidas en la Sección 27C.

III. CAMBIOS EN LA LEY DE SALARIO PREDOMINANTE

A. Presentación del registro de nóminas certificado a la autoridad adjudicadora

En consonancia con la posición de la Oficina de la Fiscalía General desde hace mucho tiempo, los

[8] Existe una excepción limitada para los domicilios privados en los que el empleado realiza "servicio doméstico en el domicilio del empleador". M.G.L. c. 151, s. 19(3).

contratistas generales y los subcontratistas deben suministrar copias de sus registros certificados de nóminas directamente a la autoridad adjudicadora cada semana.[9] M.G.L. c. 149, s. 27B. Estos registros deben incluir los nombres de los empleados, sus direcciones, sus clasificaciones profesionales, las horas trabajadas, las deducciones y los salarios pagados. Además, un contratista o subcontratista dispone de quince días tras la finalización de una parte del trabajo para presentar una declaración de conformidad. Ésta debe presentarse directamente a la autoridad adjudicadora. M.G.L. c. 149, s. 27B.

B. Derecho de la Fiscalía General a exigir registros

A petición de la Fiscalía General, todos los contratistas y subcontratistas deben ahora proporcionar sin demora a la Fiscalía General o a su representante una copia de sus registros certificados de nóminas. Los registros solicitados deben estar completos y firmados bajo pena de perjurio. Véase M.G.L. c. 149, s. 27B.[6]

IV. CAMBIOS EN LAS DISPOSICIONES DE APLICACIÓN DE LAS LEYES SALARIALES

A. Aumento del importe del embargo fiscal por incumplimiento de la citación civil

Cuando un empleador incumple una citación civil, puede imponerse un embargo sobre los bienes muebles e inmuebles del infractor. El importe del embargo incluye ahora la restitución de los salarios atrasados, así como el importe de la sanción. También se añade un tipo de interés del 18% anual. M.G.L. c. 149, s. 27C(7). Los embargos salariales se imponen de acuerdo con la autoridad del Departamento de Hacienda de Massachusetts para imponer embargos sobre la propiedad de entidades empresariales y particulares que no hayan remitido los impuestos. El Departamento de Hacienda y La Fiscalía General administran estos embargos conjuntamente. M.G.L. c. 62C, s. 50.

B. Estándar de revisión para las apelaciones de citaciones civiles

Se ha aclarado el estándar de revisión para la apelación por parte de un empleador de una citación por una infracción salarial y horaria. La ley estipula que una citación civil será modificada o anulada solo si la persona agraviada demuestra mediante una preponderancia de las pruebas que la citación fue "erróneamente emitida". M.G.L. c. 149, s. 27C(4).

C. Notificación escrita publicada de una infracción estatutaria

Después de que un contratista o subcontratista haya sido inhabilitado, la Fiscalía General publicará una asesoría de la exclusión, notificando así a todos los departamentos y agencias de la Mancomunidad. La asesoría informa a las autoridades adjudicadoras de las entidades inhabilitadas que tienen prohibido contratar

[9] Los contratistas generales también pueden obligar a los subcontratistas a presentarles copias adicionales, para garantizar su cumplimiento.[6] Cuando el estándar de la prueba es por "preponderancia de la evidencia", el juez o el jurado "deben estar satisfechos si, después de sopesar justamente las pruebas contradictorias, se sienten seguros de que su conclusión está respaldada por un mayor peso de pruebas fidedignas que las que se le oponen". Callahan vs. Fleischman, 262 Mass. 437, 438 (1928). "Una conclusión es 'claramente errónea' cuando, aunque haya pruebas que la apoyen, el tribunal revisor, sobre la totalidad de las pruebas, se queda con la convicción definitiva y firme de que se ha cometido un error". Estados Unidos vs. United States Gypsum Co. 333 U.S. 364 (1948).

para proyectos de obras públicas con la Mancomunidad de Massachusetts y sus subdivisiones. M.G.L. c. 149, s. 27C(3). La Fiscalía General publicará los nombres de las entidades inhabilitadas en el Registro Central, emitido por la Mancomunidad de Massachusetts.

D. Eliminado el período de noventa días para procesar

Fiscalía General ya no dispone de un plazo de tres meses a partir del momento en que un empleador infringe la Ley de Salarios para presentar una denuncia penal.

El plazo de prescripción de una acción penal es de seis años a partir de la fecha de la presunta infracción. M.G.L. c. 277, s. 63; véase Mancomunidad vs. Northern Telecom, 25 Mass. App. Ct. 255 (1988). El plazo de prescripción de una infracción civil es de tres años a partir de la fecha de la infracción. M.G.L. c. 149, s. 150.

E. Exclusión por clasificación errónea de contratista independiente

Los contratistas y subcontratistas pueden ser inhabilitados por incumplimiento de M.G.L. c. 149, s. 148B. Las personas que realicen cualquier servicio deben ser tratadas como "empleados" a menos que cumplan la estricta prueba del Contratista Independiente de Massachusetts, que consta de tres partes. M.G.L. c. 149, s. 148B.

Un contratista o subcontratista que infrinja intencionadamente la Sección 148B está sujeto a sanciones penales, pero también puede ser inhabilitado para licitar en proyectos de obras públicas durante un período de seis meses a cinco años a partir de la fecha de la condena penal. Una primera violación no intencionada de la Sección 148B conlleva tanto sanciones penales como la exclusión para participar en proyectos de obras públicas durante un máximo de 6 meses. Una violación posterior conlleva un período de exclusión de tres años, además de las sanciones penales.