

## 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 de 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;
- 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](http://www.mass.gov/ago/fairlabor)  
(617) 727-3465  
TTY 617-727-4765

Estamos aquí para servirle,  
Fiscal General Andrea Joy Campbell

# LEYES Y NORMAS

## SALARIO MÍNIMO

M.G.L. Capítulo 151, §§ 1, 2, y 2A

A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo en Massachusetts es \$ 15/hora. En Massachusetts, se supone que todos los trabajadores son empleados, y casi todos los trabajadores deben recibir por lo menos el salario mínimo.

## TRABAJADORES QUE GANAN PROPINAS

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

A partir del 1 de enero de 2023, la tarifa del servicio en Massachusetts es de \$6.75/hora. Meseros, ayudantes de mesero, bármanes, y otros trabajadores que sirven directamente al consumidor y que ganan propinas pueden ganar la “tarifa de servicio.” Vea el siguiente cuadro. 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 por cada cambio de posición.

Propietarios, gerentes y empleados con responsabilidades supervisoras en un día específico 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, §§ 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.

## PAGO DE SALARIO

M.G.L. Capítulo 149, § 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, § 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, § 148A; M.G.L. Capítulo 151, § 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, § 148; M.G.L. Capítulo 151, § 15

Usted debe recibir documentación con su pago que diga:

- Su nombre y el nombre del empleador; y
- Fecha de pago (mes, día y año); y
- Número de horas trabajadas; y
- Todas las deducciones o aumentos realizados

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

## DESCANSOS PARA COMER

M.G.L. Capítulo 149, §§ 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, §§ 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.

## LOS EMPLEADOS TIENEN EL DERECHO A DEMANDAR

M.G.L. Capítulo 149, § 150;

M.G.L. Capítulo 151, §§ 1B y 20

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](http://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, § 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: están enfermos, están 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.

## PAGO POR REPORTARSE

454 C.M.R. 27.04(1)

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, § 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 Normas Laborales al 617-626-6970. O visite [www.mass.gov/dols](http://www.mass.gov/dols).

## DECLARACIÓN DE DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS

M.G.L. Capítulo 149, § 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](http://www.mass.gov/ago/DW).

## LICENCIA POR VIOLENCIA DOMÉSTICA

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

En general, un empleador no puede pagarle menos por hacer el mismo trabajo o similar como otro empleado del género diferente. 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 Andrea Joy Campbell  
División de Trabajo Justo  
(617) 727-3465  
(617) 727-4765 (TTY)  
[www.mass.gov/ago/fairlabor](http://www.mass.gov/ago/fairlabor)

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

Departamento de Normas Laborales de Massachusetts  
(617) 626-6975  
[www.mass.gov/dols](http://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](http://www.osha.gov)

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

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

### ¿Preguntas acerca de protecciones contra la discriminación?

Oficina de la Fiscal General Andrea Joy Campbell  
División de Derechos Civiles  
(617) 727-2200  
[www.mass.gov/ago/civilrights](http://www.mass.gov/ago/civilrights)

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

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

**OFICINA DE LA FISCAL GENERAL  
ANDREA JOY CAMPBELL**

**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/fairlabor](http://www.mass.gov/ago/fairlabor)**