

Información para Empleadores en el Lugar de Trabajo sobre Contractar con Agencias/Empresas de Trabajo Temporero

Muchos empleadores dependen de los servicios de agencias/empresas de trabajo temporero para ayudarles a satisfacer las demandas a corto plazo de personal o para ayudarles a encontrar la persona correcta para un trabajo. Si está pensando en trabajar con una agencia/empresa de trabajo temporero, hay algunas cosas que debería saber:

- Las agencias/empresas de trabajo temporero son reguladas por el Estado de Massachusetts y tienen que ser o licenciadas o registradas conforme a la Ley de Agencias de Empleo (Employment Agency Law, M.G.L. c. 140, §§46A-46R). Sólo debería trabajar con agencias que estén licenciadas o registradas correctamente. Para ver una lista de agencias licenciadas y registradas, por favor visite www.mass.gov/dols/epsap.
- La Ley del Derecho de Trabajadores Temporeros de Estar Informados (Temporary Workers Right to Know Law, "TWRKL"), M.G.L. c. 149, §159C, plantea ciertas obligaciones para agencias de trabajo temporero y sus compañías clientes o "los empleadores en el lugar de trabajo." Estas obligaciones están diseñadas para dar a los trabajadores temporeros información básica sobre los trabajos y las funciones laborales en los sitios donde se les están mandando. El Departamento de Estándares Laborales (Department of Labor Standards, DLS) gestiona TWRKL interpretando la ley, realizando inspecciones e investigaciones, y participando en un programa de asistencia con cumplimiento para la comunidad empresarial. Además de exigir que se proporcione cierta información a los trabajadores temporeros por cada nuevo trabajo, TWRKL también prohíbe a las agencias de empleo y a los empleadores en el lugar de trabajo de cobrar ciertas tarifas, requiere a las agencias de trabajo temporero a colocar un aviso prescrito por DLS, y prohíbe a una agencia de participar en ciertas actividades.



Se obligan a las agencias de trabajo temporero a proporcionar cierta información a los trabajadores sobre sus trabajos asignados. Los empleadores en el lugar de trabajo pueden asistir a las agencias de trabajo temporero proporcionándoles a tiempo con respuestas completas a preguntas que hacen las agencias sobre las necesidades particulares del empleador en el lugar del trabajo.

Obligaciones de los Empleadores en el Lugar de Trabajo conforme a la Ley del Derecho de Trabajadores Temporeros a Estar Informados

Los empleadores en el lugar de trabajo (y las agencias de trabajo temporero) no pueden cobrar tarifas a los trabajadores o a las solicitantes de trabajo por lo siguiente:

- Inscribirse con una agencia de trabajo temporero
- El coste de conseguir un trabajo/puesto asignado

No se puede cobrar a los trabajadores por otros bienes o servicios al menos que el trabajador haya firmado un contrato en un idioma que entienda el trabajador. El contrato tiene que declarar claramente que la compra es voluntaria y que la agencia de trabajo temporero no ganará dinero del coste o la tarifa cobrado al trabajador.

Se puede cobrar a los trabajadores por lo siguiente, pero no se le puede cobrar más del verdadero coste por solicitante o trabajador:

- Tarjeta bancaria, tarjeta de la nómina, cupones, etc. para pagar al trabajador sus ingresos
- Pruebas de droga
- Petición para Información del Récord de Antecedentes Criminales (Criminal Offender Record Information)
- Transporte ida y vuelta al lugar de trabajo proporcionado o coordinado por una agencia de trabajo temporero o el empleador en el lugar de trabajo. Dado que, no obstante, estos costes de transporte no sobrepasan 3% del total de los ingresos diarios del trabajador.

(Nota: si una agencia de trabajo temporero o un empleador en el lugar de trabajo requiere el uso de ciertos servicios de transporte coordinados o proporcionados por la agencia o el empleador en el lugar de trabajo, no se le puede cobrar al trabajador por estos servicios.)

Las agencias de trabajo tienen que reembolsar los costes razonables de transporte si mandan a un trabajador temporero a un trabajo que no existe. Esto no incluye los costes de transporte si se le manda a un lugar de trabajo para una entrevista de trabajo.

Ningún empleador en lugar de trabajo puede cobrar al trabajador por cualquier bien o servicio si hacerlo causaría al empleador a ganar menos del salario mínimo de Massachusetts.



Actividades Prohibidas para las Agencias de Trabajo Temporero

Una agencia de trabajo temporero no puede:

- Conscientemente dar a los trabajadores o a los solicitantes información falsa o engañosa.
- Usar cualquier nombre que no tiene licenciado o registrado con DLS en publicidad para sus servicios.
- Asignar o mandar trabajadores por medio de la fuerza o por fraude, o por motivos ilegales
- Asignar o mandar trabajadores a un trabajo que violaría las leyes de trabajo infantil, las leyes de sueldo mínimo, o de asistencia escolar obligatoria.
- Asignar o mandar trabajadores a un trabajo que violaría las leyes de cualquier licenciatura o certificación.
- Asignar o mandar trabajadores a un lugar que esté de huelga o experimentando un cierre empresarial sin primero avisar al trabajador de este hecho.
- Negarse a devolver a un trabajador o solicitante cualquier pertinencia personal o tarifas excesivas /ilegales cobradas por la agencia de trabajo temporero o el empleador en el lugar de trabajo.

Responsabilidad de Cumplimiento y de Mantener Seguros a los Trabajadores*

Tengan cuidado con trabajar con cualquier agencia inescrupulosa participando en conducta ilegal, tales como pagar a los trabajadores menos del sueldo mínimo estatutario, o proveyéndole con trabajadores que no tengan la licenciatura o certificación apropiada para desempeñar un trabajo. La División de Labor Justo de la Oficina del Fiscal General procederá legalmente en contra de estas actividades ilegales, y violaciones pueden resultar en multas de hasta \$25,000.

Las agencias de trabajo temporero y los empleadores en el lugar de trabajo comparten la responsabilidad de mantener seguros a los trabajadores temporeros. Las agencias y los empleadores en el lugar de trabajo tienen que colaborar para informar a los trabajadores temporeros sobre los peligros del trabajo y dar capacitación general y específica respecto al trabajo.

*Se puede prohibir al empleador de deducir, cobrar, o exigir al empleado a incurrir gastos en cualquiera de estos artículos conforme a M.G.L. c. 149, §§ 148 y 150, u otra ley o reglamento.

DLS inspecciona los récords y los locales de las agencias/empresas de trabajo temporero e investiga las querellas. Si usted tiene alguna querella sobre las prácticas comerciales de una agencia, por favor comuníquese con el Programa de Agencias/Empresas de Trabajo Temporero de DLS llamando al 617-626-6970.

También puede presentar una querella rellenando un formulario de querella, disponible en www.mass.gov/dols/epsap

El Programa de Agencias/Empresas de Trabajo Temporero protege los derechos de trabajadores recibiendo puestos a través de agencias/empresas de trabajo temporero y asegura que estas agencias usen prácticas comerciales justas, éticas, y legales. El programa también trata de asistir a las agencias/empresas de trabajo temporero a cumplir con sus obligaciones legales conforme a la ley de Massachusetts por ser un recurso para ellas, ayudándolas a navegar la Ley de Agencias de Trabajo y la Ley del Derecho de Trabajadores Temporeros de Estar Informados.

La División de Labor Justo de la Oficina del Fiscal General ejecuta TWKRL y procede legalmente en contra de las violaciones.

Para más información sobre TWRKL, por favor visite www.mass.gov/dols/epsap.



Massachusetts Department of Labor Standards
19 Staniford Street, 2nd Floor
Boston, MA 02114
617-626-6975

