



Información para Agencias de Trabajo Temporero sobre la Ley del Derecho de los Trabajadores Temporeros de Estar Informados

Las agencias/empresas de trabajo temporero tienen que estar o licenciadas como agencias de trabajo temporero o registradas como empresas de asignación de trabajo temporero por el Departamento de Estándares Laborales (Department of Labor Standards, DLS) para poder dirigir negocios en el estado de Massachusetts, al menos que las oficinas de la agencia físicamente se encuentren dentro de las fronteras estatales de Massachusetts, conforme a la Ley de Agencias de Trabajo Temporero (Employment Agency Law), M.G.L. c. 140, §§46B. Una ley adicional, la Ley del Derecho de Trabajadores Temporeros de Estar Informados (Temporary Workers Right to Know Law, "TWRTKL"), se hizo efectivo en 2013. Según M.G.L. c. 149, § 159C, se define a una "agencia de trabajo temporero" como: "un individuo, una compañía, una sociedad anónima, o la firma que obtiene o provee empleo temporero o a tiempo parcial a un individuo quien entonces trabaja bajo la supervisión o dirección de un empleador en el lugar de trabajo." Se considera a las agencias que ponen o manden a los individuos a los empleadores en los lugares de trabajo como "agencias de trabajo temporero," y están sujetas a TWRKL.



TWRKL plantea ciertas obligaciones para las agencias de trabajo temporero y sus compañías clientes o "los empleadores en el lugar de trabajo." Estas obligaciones están diseñadas a dar a los trabajadores temporeros información básica sobre los trabajos y las funciones laborales en el lugar donde se les manda.

DLS gestiona TWRKL interpretando a 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.

Obligaciones para Agencias de Trabajo Temporero

Proporcionar Información sobre el Trabajo a los Trabajadores

Antes de cada trabajo nuevo, las agencias de trabajo temporero tienen que proveer a los trabajadores con la información enumerada abajo. Se puede proveer esta información personalmente, por escrito, o a través de una llamada telefónica. No obstante, se tiene que confirmar toda la información por escrito y hay que presentarla al trabajador antes del final del primer periodo de pago. El trabajador tiene el derecho a designar la vía por la cual él/ella quiere que se le envíe la información.

Datos de Comunicación:

- Nombre, dirección, y número de teléfono de la agencia de trabajo temporero (o el agente específico de la empresa de trabajo temporero que le facilitó el trabajo)
- Nombre, dirección, y número de teléfono del proveedor de indemnización por riesgo laboral de la agencia de trabajo temporero
- Nombre, dirección, y número de teléfono del empleador en el lugar de trabajo
- Dirección y número de teléfono de DLS

Información sobre el Trabajo Asignado:

- Una descripción del puesto
- Si el puesto requiere una clase especial de - ropa - equipo - capacitación - licencia - algún coste por provisiones o capacitación

Información sobre Pago, Horas, y Duración:

- El día designado de pago
- Si se requiere horas extraordinarias
- La hora de salida anticipada
- La tasa de pago por hora
- La hora diaria de entrada
- La duración de empleo, cuando se sabe

Información sobre Comida y Transporte:

Si hay comida proporcionada por la agencia de trabajo temporero o por el empleador en el lugar de trabajo El coste al trabajador por comida proporcionada por la agencia de trabajo temporero o por el empleador Detalles sobre los modos de transporte de ida y vuelta del lugar de trabajo y cualquier tarifa cobrada a los trabajadores por la agencia de trabajo temporero o el empleador en el lugar de trabajo por estos servicios de transporte La agencia de trabajo temporero tiene que informar inmediatamente al trabajador de cualquier cambio a la información inicial proporcionada anteriormente.

DLS ha creado una muestra de una “Oferta de Trabajo” conteniendo toda la información obligatoria que se tiene que dar a los trabajadores conforme a TWRKL. Se anima a las agencias de trabajo temporero a usar el formulario para asegurar su cumplimiento con la ley. Visite www.mass.gov/dols/epsap para bajar una copia del formulario.

La información que se tiene que dar a los trabajadores, descrita arriba, no se tiene que dar, según la ley, a los trabajadores profesionales, definidos por 29 U.S.C. sección 152, o trabajadores que son secretarios/as o asistentes administrativos cuyas funciones laborales principales o primarias tratan de una o más de las siguientes funciones: redactar o revisar correspondencia, programar citas, crear, organizar, y mantener expedientes de papel y electrónicos, y dar información a personas que llamen y visitantes.

Colocar un Aviso de los Derechos de los Trabajadores

Un aviso de los derechos de los trabajadores conforme a TWRKL tiene que estar colocado en un sitio público por cada agencia de trabajo temporero. El aviso, proporcionado por DLS, se puede bajar en: www.mass.gov/dols/epsap. Se pueden enviar avisos a las agencias de trabajo temporero a petición.

Cobros y Tarifas Prohibidos*

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

- Inscribirse con la agencia de trabajo temporero
- Conseguir un trabajo/puesto de la agencia de trabajo temporero

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

Se puede cobrar a los trabajadores por lo siguiente, pero el coste no puede sobrepasar el verdadero coste por cada 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 trabajador a ganar menos del salario mínimo de Massachusetts.

*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.

Actividades Prohibidas

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.

La División de Labor Justo de la Oficina del Fiscal General procederá legalmente en contra de violaciones de TWRKL.



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