

Leyes de salario y carga horaria de Massachusetts

El salario mínimo es
\$15.00

Línea telefónica de la
División de Trabajo Justo
(617) 727-3465
TTY (617) 727-4765



www.mass.gov/ago/fairlabor



Oficina de la Fiscal
General de
Massachusetts
Andrea Joy Campbell

Aviso para el lugar de trabajo: Las leyes estatales exigen que todos los empleadores peguen este aviso en el lugar de trabajo en un sitio donde pueda leerse fácilmente. M.G.L., capítulo 151, artículo 16; 454 C.M.R. 27.01(1)

Salario mínimo

M.G.L., capítulo 151, artículos 1, 2, 2A, y 7

A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo en Massachusetts es \$15/hora. En Massachusetts, se presume que todos los trabajadores son empleados. El salario mínimo corresponde a **todos** los empleados, excepto a:

- los empleados agrícolas (\$8.00 por hora es el salario mínimo para la mayoría de los trabajadores agrícolas),
- los miembros de una orden religiosa,
- los trabajadores que se capacitan en ciertas organizaciones educativas, sin fines de lucro o religiosas, y
- los vendedores exteriores.

Propinas

M.G.L., capítulo 149, artículo 152A; M.G.L., capítulo 151, artículo 7

A partir del 1 de enero de 2023, la tarifa del servicio en Massachusetts es de \$6.75/hora. Los empleadores, propietarios y empleados con responsabilidades gerenciales o de supervisión en un día determinado nunca deben aceptar ninguna de sus propinas. Las propinas más la tasa de servicio por hora debe sumar al menos el salario mínimo por hora de cada turno.

Las propinas y el costo del servicio que figuran en una cuenta deben entregarse solo a los camareros, a los cantineros o u otro empleado de servicio. El fondo común de propinas está permitido únicamente para los camareros, los cantineros y otros empleados de servicios.

Horas extras

M.G.L., capítulo 151, artículos 1A y 1B

Generalmente, se debe pagar horas extras a los empleados que trabajan más de 40 horas en una semana. El pago de horas extras equivale por lo menos a una vez y media el valor de la hora laborable común por cada hora trabajada que supere las 40 horas en una semana.

Para algunos empleados a quienes se les paga la "tarifa de servicios", el pago de horas extras equivale a una vez y media el salario mínimo básico, no la tarifa de servicios.

Excepción: De acuerdo con las leyes estatales, algunos empleos y lugares de trabajo están exentos del pago de horas extras. Para ver una lista completa de las exenciones del pago de horas extras, visite www.mass.gov/ago/fairlabor o llame a la "División de Trabajo Justo" (Fair Labor Division) de la Fiscalía General al teléfono (617) 727-3465.

Pago de salarios

M.G.L., capítulo 149, artículo 148; 454 C.M.R. 27.02

Las leyes establecen cuándo, qué y cómo se les debe pagar a los empleados. El pago (o el salario) de un empleado incluye el pago por todas las horas trabajadas, incluidas las propinas, el pago de vacaciones ganadas, el pago prometido de días feriados, y las comisiones ganadas que estén definitivamente determinadas y sean debidas y exigibles.

A los empleados por hora se les deberá pagar cada semana o semana por medio (bisemanalmente). La fecha límite para pagar es 6 o 7 días después de que termina el periodo de pago, según la cantidad de días que un empleado haya trabajado durante una semana calendario.

A los empleados que renuncian se les debe pagar en su totalidad el siguiente día de pago habitual o antes del primer sábado después de haber renunciado (si no hay un día de pago habitual). A los empleados que sean echados o despedidos se les deberá pagar en su totalidad el último día de trabajo.

Datos del recibo de sueldo

M.G.L., capítulo 149, artículo 148

Todos los empleados deben recibir un resumen, sin ningún costo, junto con su sueldo, donde figure el nombre del empleador y del empleado, la fecha de pago (mes, día y año), el número de horas trabajadas durante el periodo de pago, la tarifa por hora, y todas las deducciones o los aumentos efectuados durante el periodo de pago.

Deducciones del salario

M.G.L., capítulo 149, artículo 148; 454 CMR 27.05

Un empleador no puede descontar dinero del salario de un empleado, salvo que la ley lo permita (como el impuesto a las ganancias federal y estatal), o que el empleado haya solicitado una deducción para beneficio propio (por ejemplo, para separar dinero en la cuenta de ahorro del empleado). Tampoco puede descontar dinero del salario de un empleado para pagar gastos normales de la empresa (por ejemplo: insumos, materiales o herramientas necesarias para el trabajo del empleado). Todo empleador que le exija al empleado comprar o alquilar un uniforme deberá reembolsarle los gastos reales al empleado.

Las leyes también ponen límites sobre cuándo y cuánto dinero puede descontar un empleador del salario de un empleado para alojamiento y comidas que el empleador le da al emplead.

Horas trabajadas

454 C.M.R. 27.02

Las horas trabajadas o la "jornada laboral" abarcan todo el tiempo que un empleado debe estar de servicio en el lugar de trabajo del empleador o en otro sitio, y el tiempo que el empleado haya dedicado antes o después del turno normal para terminar el trabajo.

Pausas para comer

M.G.L., capítulo 149, artículos 100 y 101

La mayoría de los empleados que trabajan más de 6 horas deben tener una pausa para comer de 30 minutos. Durante la pausa para comer, los empleados deben quedar libres de toda responsabilidad y tener la libertad de retirarse del lugar de trabajo. Si, a pedido del empleador, un empleado accediera a trabajar o a permanecer en el lugar de trabajo durante la pausa para comer, el empleador deberá pagarle al empleado por ese tiempo.

Registros del salario

M.G.L., capítulo 151, artículo 15

Los registros del salario deben incluir el nombre del empleado, su dirección, su empleo u ocupación, el importe que se le paga cada periodo de pago y las horas trabajadas (cada día y semana).

Los empleadores deben guardar los registros del salario durante tres años. Los empleados tienen derecho a ver sus propios registros del salario en momentos y lugares adecuados.

Empleados menores de 18 años: Trabajo infantil

M.G.L., capítulo 149, artículos 56 – 105

Todos los empleadores de Massachusetts deben respetar las leyes federales y estatales para los empleados que tienen menos de 18 años (menores). Estas leyes establecen *cuándo, dónde, y cuánto tiempo* pueden trabajar los menores. También explican qué tipos de trabajo o tareas NO DEBEN hacer los menores.

Permiso de trabajo obligatorio: La mayoría de los trabajadores menores de 18 años deben obtener un permiso de trabajo. Los empleadores deben conservar en los archivos de su lugar de trabajo los permisos de trabajo de sus empleados menores de edad. Para obtener un permiso de trabajo, el menor deberá solicitárselo al superintendente escolar del distrito escolar donde vive o asiste a la escuela. Para informarse más acerca de cómo obtener un permiso de trabajo, contacte al "Departamento de Normas Laborales" (*Department of Labor Standards*) llamando al (617) 626-6975, o ingresando en www.mass.gov/dols.

Trabajos y tareas peligrosas que los menores no deben hacer

Edad	No deben:
16 y 17	<ul style="list-style-type: none">Conducir la mayoría de los vehículos a motor o carretillas elevadorasQue el empleado tenga o use un arma de fuegoUsar, limpiar o reparar ciertos tipos de máquinas a motorManipular, servir o vender bebidas alcohólicasTrabajar a 30 pies o más del suelo
14 y 15	<ul style="list-style-type: none">Cocinar (excepto en parrillas eléctricas o a gas que no tengan llamas expuestas), manejar freidoras, espiedos, parrillas NIECO y ollas a presión.Manejar, limpiar o reparar rebanadoras, picadoras, tajaderas, procesadoras, cortadoras y mezcladoras de alimentos eléctricasTrabajar en congeladoras o cámaras refrigeradorasRealizar actividades de hornadoTrabajar en o cerca de fábricas, edificios en obra, plantas de producción, lugares de trabajo mecanizado, talleres, túneles u otros lugares de trabajo peligrosos
Menos de 14	<ul style="list-style-type: none">Los menores de 14 años no pueden trabajar en Massachusetts en la mayoría de los casos

Estos solo son algunos ejemplos de tareas prohibidas por las leyes estatales y federales. Para obtener una lista completa de los empleos prohibidos para menores de edad, comuníquese con la "División de Trabajo Justo" de la Fiscalía General llamando al teléfono: (617) 727-3465, www.mass.gov/ago/youthemployment. También puede comunicarse con el "Departamento de Trabajo de los Estados Unidos" (llamando al teléfono: (617) 624-6700, www.youth.dol.gov)

Licencia por enfermedad

M.G.L., capítulo 149, artículo 148C

La mayoría de los empleados tienen derecho a ganar una hora de licencia por enfermedad cada 30 horas que trabajen, y pueden ganar y tomarse hasta 40 horas de licencia por enfermedad por año. Los empleados comienzan a acumular el tiempo para la licencia por enfermedad desde el primer día de trabajo. Además deben tener acceso a su licencia por enfermedad 90 días después de haber comenzado a trabajar.

Los empleados elegibles pueden usar su licencia por enfermedad si ellos, o su hijo, su cónyuge, su padre o la madre de su cónyuge, está enfermo, lesionado o tiene una consulta médica de rutina. También pueden usar su licencia por enfermedad para ellos o su hijo con el fin de ocuparse de los efectos de la violencia doméstica.

Salvo que fuera una emergencia, los empleados deben avisar al empleador antes de usar la licencia por enfermedad.

Es posible que los empleados que falten al trabajo más de tres días consecutivos deban entregar al empleador un certificado médico.

Licencia por enfermedad con goce de sueldo

Los empleadores que tengan 11 empleados o más deben brindar licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores que tengan menos de 11 empleados deberán brindar licencia por enfermedad; sin embargo, no necesita ser paga.

Los empleadores no deben discriminar

M.G.L., capítulo 149, artículo 105A; M.G.L., capítulo 151B, artículo 4

Salvo en ciertas excepciones, los empleadores no deben pagarle menos a un empleado por hacer el mismo trabajo, o un trabajo comparable, al de otro empleado del diferente género.

Tampoco deberán discriminar en la contratación, el pago u otra compensación, o en otras condiciones de empleo basándose en las siguientes características de una persona:

- Raza o color
- Religión, origen nacional o abolengo
- Sexo (incluido el embarazo)
- Servicio militar
- Orientación sexual o identidad o expresión de género
- Información genética o discapacidad
- Edad

Permiso por asuntos personales

M.G.L., capítulo 149, artículo 52D

En algunos casos, los empleados tienen derecho a tomarse hasta 24 horas sin goce de sueldo cada 12 meses para:

- actividades escolares de sus hijos,
- citas con el médico o el dentista de sus hijos, o
- citas con el médico o el dentista de un familiar anciano, o para otras citas.

Los empleados reúnen las condiciones para recibir este permiso si el empleador tiene por lo menos 50 empleados y el empleado:

- trabajó durante por lo menos 12 meses para el empleador, y
- trabajó por lo menos 1250 horas para el empleador durante el periodo previo de 12 meses.

Pago por presentarse al trabajo

454 C.M.R. 27.04(1)

A la mayoría de los empleados se les deberá pagar por tres horas una tarifa no inferior a la del salario mínimo si está previsto que trabaje tres horas o más, y se presenta a trabajar puntualmente, pero no se le da el número de horas de trabajo esperadas.

Derechos de los trabajadores temporarios

M.G.L., capítulo 149, artículo 159C

Para informarse acerca de los derechos de los trabajadores temporarios y de los empleados contratados a través de agencias de empleos, llame al teléfono 617-626-6970 o ingrese en: www.mass.gov/dols/.

Derechos de los trabajadores domésticos

M.G.L., capítulo 149, artículo 190

Para informarse acerca de otros derechos de los trabajadores que prestan servicios de labores domésticas, limpieza, cuidado de niños, cocina, administración del hogar, cuidado de ancianos o servicios similares en una vivienda, ingrese en www.mass.gov/ago/DW.

Empleados de obras públicas y de construcción pública

M.G.L., capítulo 149, artículo 26-27H

Los empleados que trabajan en proyectos de construcción pública y en ciertas otras obras públicas deben percibir el salario vigente, una tarifa mínima establecida por el "Departamento de Normas Laborales" basada en el tipo de trabajo realizado.

Licencia por violencia doméstica

M.G.L., capítulo 149, artículo 52E

Los empleados que sean víctimas, o cuyos familiares sean víctimas, de violencia doméstica, abuso sexual, acecho o secuestro tienen derecho a 15 días de licencia por necesidades relacionadas, como asistencia sanitaria, terapia y servicios para las víctimas; alojamiento seguro; cuidado y resguardo de sus hijos; y ayuda legal, órdenes judiciales de protección y asistencia al tribunal.

La licencia puede ser con o sin goce de sueldo según la política del empleador. Esta ley atañe a los empleadores con 50 empleados o más.

Los empleados tienen derecho a demandar

M.G.L. capítulo 149, artículo 150; M.G.L. capítulo 151, artículos 1B y 20

Los empleados tienen derecho a demandar a su empleador por la mayoría de las infracciones de las leyes de salario y carga horaria.

Los empleados pueden demandar a su empleador como particulares o como grupo si tienen reclamos similares. Los empleados que ganen su caso recibirán pago retroactivo, indemnización tres veces superior al importe del daño, honorarios del abogado y costas judiciales.

¡Importante! Existen plazos estrictos para iniciar una demanda. En la mayoría de los casos, el plazo es tres años después de la infracción.

Los empleadores no deberán tomar represalias

M.G.L., capítulo 149, artículo 148A; M.G.L., capítulo 151, artículo 19

Es ilegal que un empleador castigue o discrimine a un empleado por presentar una queja o intentar hacer cumplir los derechos explicados en este cartel.

Las leyes explicadas en este cartel atañen a todos los trabajadores, independientemente de su condición migratoria, incluidos los trabajadores indocumentados. Si un empleador denuncia o amenaza con denunciar a un trabajador ante las autoridades de inmigración por quejarse de una violación de derechos, el empleador podrá ser procesado o recibir una sanción civil.

Restricciones de horarios para los menores

Edad	Must not work	At any time:
16 y 17	Por la noche , de 10 p.m. a 6 a.m. (o después de las 10:15 si el empleador deja de atender clientes a las 10 p.m.) <i>Excepción:</i> Las noches de los días que no hay clase, puede trabajar hasta las 11:30 p.m. o hasta la medianoche, si trabaja en un restaurante o en una pista de carreras.	<ul style="list-style-type: none">Más de 9 horas por díaMás de 48 horas por semanaMás de 6 días por semana
14 y 15	Por la noche , de 7 p.m. a 7 a.m. <i>Excepción:</i> En verano (1 de Julio, Día del Trabajo), puede trabajar hasta las 9 p.m. Durante el año escolar:* <ul style="list-style-type: none">Durante las horas de claseMás de 3 horas cualquier día de claseMás de 18 horas durante cualquier semanaMás de 8 horas cualquier fin de semana o feriado	Cuando la escuela no está funcionando: <ul style="list-style-type: none">Más de 8 horas cualquier díaMás de 40 horas por semanaMás de 6 días por semana

*Excepción: En el caso de los empleos para adquirir experiencia que estén aprobados por la escuela, se les puede permitir a los alumnos trabajar durante el día de clases hasta 23 horas por semana.

Requieren la supervisión de un adulto después de las 8 p. m.: Después de las 8 p. m., todos los menores de edad deben estar supervisados directamente por un adulto que se encuentre en el lugar de trabajo y a quien se pueda acceder fácilmente. Excepción: No se exigirá la supervisión de un adulto para menores que trabajen en un kiosco o puesto del área común de un centro comercial cerrado que tenga seguridad desde las 8 p. m. hasta que cierre el centro comercial.

Comuníquese con la "División de Trabajo Justo" de la Fiscalía General: (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor