

Leyes respecto a los salarios y horarios de Massachusetts

Salario mínimo \$7.50

A partir del 1ro de enero de 2007

Salario mínimo \$8.00

A partir del 1ro de enero de 2008

M.G.L. capítulo 151, secciones 1 y 2

A QUIÉN COBIJA

La ley del salario mínimo corresponde a todos los empleados, excepto a aquellos rehabilitados o capacitados en instituciones de caridad, educativas o religiosas; miembros de órdenes religiosas; trabajadores agrícolas, floricultores y horticultores; aquellos en servicio profesional, y vendedores externos que no se reportan o no acuden a su oficina a diario. Para mayor información respecto al salario mínimo de MA, póngase en contacto con la División de Seguridad Ocupacional de Massachusetts en el (617) 727-3452 y/o visite www.mass.gov/dos.

Personal de atención, empleados de servicio y trabajadores que atienden bares pueden recibir como pago una tarifa de servicio de \$2.63 por hora si reciben propinas de manera habitual de más de \$20 al mes (\$30 según la ley federal), y si sus propinas promedio por hora, una vez sumadas a la tarifa de servicio, son iguales o superan el salario mínimo básico. M.G.L. capítulo 151, sección 7.

Los empleados agrícolas pueden recibir \$1.60 por hora. M.G.L. capítulo 151 sección 2A. Para mayor información respecto a los empleados agrícolas, póngase en contacto con el Departamento del Trabajo de EE.UU. al (617) 624-6700 y/o visite www.dol.gov/esa/whd.

PAGO DE SALARIOS

M.G.L. capítulo 149, sección 148

Los salarios (sin incluir las propinas) se deben pagar dentro de los siguientes plazos:

Si se está empleado por cinco o seis días en una semana calendario – dentro de seis días después del final del periodo de pago durante el cual se ganó el salario;
Si se está empleado durante siete días en una semana calendario – dentro de siete días después del final del periodo de pago durante el cual se ganó el salario;
Un empleado que ha trabajado por un periodo inferior a cinco días (también denominado empleado casual) – dentro de siete días después del final del periodo.

Un empleado que renuncia a su empleo debe recibir el pago completo el siguiente día de pago habitual, o en la ausencia de un día de pago habitual, antes del siguiente sábado. Un empleado que de manera involuntaria termine su empleo, o sea despedido, debe recibir su pago completo el día del despido.

Los empleados que reciben pago por hora deben recibir el pago semanal o quincenalmente. Los empleadores no pueden hacer arreglos con los empleados para realizar el pago de otra manera.

Los empleadores deben entregar a cada empleado un recibo de pago que indique el nombre del empleador, el nombre del empleado, la fecha del cheque (se debe incluir el día, el mes y el año), el número de horas trabajadas durante el periodo de pago, la tarifa por horas y todos los descuentos o aumentos que se hagan durante el periodo de pago. Este recibo se debe entregar con cada pago de salario.

Deducciones: No se harán deducciones diferentes a las exigidas o permitidas por ley y las señaladas en 455 CMR 2.04(1)(a) y (b), del salario mínimo básico.

PROPINAS

M.G.L. capítulo 149, sección 152A

Se prohíbe la acumulación de propinas (tip pooling) en la cual las propinas se distribuyen a cualquier persona, no a personal que atiende, empleado de servicio o empleado a cargo del servicio del bar.

El producto total de una propina o el cargo por servicio que se incluyen en una cuenta se debe entregar únicamente a empleados del personal que atiende, empleados de servicio o empleados a cargo del servicio del bar de manera proporcional al servicio prestado por dichos empleados.

Bajo ninguna circunstancia los empleados administrativos o los propietarios pueden recibir alguna porción de la propina de sus empleados.

DESCANSOS PARA COMER

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

Los empleados que trabajan por un periodo superior a seis horas tienen derecho a un descanso para comer de 30 minutos. Los empleados deben ser exonerados de todas sus labores durante el descanso para comer. La compensación por el descanso para comer de 30 minutos debe pagarse si el empleado ha acordado de manera voluntaria renunciar a su descanso para comer al (1) trabajar durante su descanso para comer, o (2) aceptar permanecer en las instalaciones durante el descanso para comer.

Esta ley no corresponde a: trabajo con hierro, trabajo con vidrio, fábrica de papeles, establecimientos de imprenta, trabajos de impresión, trabajos de decoloración o trabajos de tintorería.

Se pueden conceder excepciones para otros procesos continuos en fábricas, talleres o establecimientos mecánicos, o en otras circunstancias especiales.

No se puede hacer una deducción por descanso para comer cuando un empleado haya obtenido debidamente una exención.

PAGO POR PRESENTARSE

455 C.M.R. 2.03(1)

Cuando un empleado que está programado para trabajar durante tres o más horas se presenta para trabajar en el momento que el empleador establezca, y ese empleado no recibe el número de horas de trabajo esperado, dicho empleado recibirá pago por tres horas como mínimo por ese día a una tarifa no inferior al salario mínimo. Esta disposición no corresponde a organizaciones catalogadas como de caridad según el Código de las Rentas Internas.

Líneas de emergencia de Trabajo Justo:

Boston: (617) 727-3465

New Bedford: (508) 990-9700

Springfield: (413) 784-1128

Worcester: (508) 792-7600

División de Trabajo Justo y Prácticas Comerciales, One Ashburton Place, Boston, MA 02108
(617) 727-2200, www.mass.gov/ago

Oficina del Fiscal General de Massachusetts

Martha Coakley



Enero de 2007

TRABAJO DE MENORES

M.G.L. capítulo 149, secciones 56 a 105

Se debe contar con permisos de empleo para menores de 18 años. Dichos permisos se deben expedir y conservar en las instalaciones donde el menor realiza el trabajo. La expedición de los permisos de empleo está a cargo del superintendente de escuelas de la ciudad donde el menor va a la escuela o reside. Para información sobre cómo obtener un permiso de empleo, póngase en contacto con la División de Seguridad Ocupacional en el (617) 626-3452 y/o visite www.mass.gov/dos.

RESTRICCIONES DE HORARIO Y NÚMERO DE HORAS*

Menores de 14-15 años

NO se pueden emplear menores de 14-15 años:

- Durante las horas de escuela EXCEPTO según se disponga en programas aprobados de experiencia de trabajo y exploración de carreras;
- Entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m. EXCEPTO entre el 1ro de julio hasta el día festivo de "Labor Day", cuando pueden trabajar hasta las 9:00 p.m.;
- Más de 3 horas al día durante las semanas de escuela, no más de 8 horas al día durante las semanas cuando las escuelas no están en sesión;
- Más de 18 horas a la semana, EXCEPTO según se disponga en programas aprobados de experiencia de trabajo y exploración de carreras, en cuyo caso pueden trabajar 23 horas;
- Más de 40 horas a la semana cuando las escuelas no están en sesión;
- Más de 6 días por semana.

*La Ley de Normas Federales de Trabajo Justo, exigida por el Departamento del Trabajo de EE.UU. también restringe el empleo de menores. Esta lista combina los requisitos de tiempo y horas más restrictivos a nivel estatal y federal.

RESTRICCIONES DE OCUPACIONES PELIGROSAS**

Se les prohíben ciertas ocupaciones, industrias y tareas a los menores de 14-15 años. Por ejemplo, los menores de 14-15 años no pueden trabajar dentro o cerca de instalaciones de manufactura o fábricas, establecimientos mecánicos en los cuales se use maquinaria, en sitios de construcción, talleres o túneles. Se les prohíbe a los menores de 16-17 años ciertas ocupaciones, industrias y tareas. Por ejemplo, no pueden trabajar dentro o cerca de hornos altos o en cualquier parte donde se fabriquen explosivos. Se prohíbe a todos los menores que trabajen en cualquier empleo que les exija poseer un arma de fuego.

**Esta lista no es completa. Para una lista completa de las ocupaciones prohibidas para menores de 14-15 y 16-17 años, sírvase contactar a la División de Trabajo Justo y Prácticas Comerciales de la Oficina del Fiscal General al (617) 727-3465 y al Departamento del Trabajo de EE.UU. al (617) 624-6700 o visite www.dol.gov.

REQUISITOS DE SUPERVISIÓN

Después de las 8:00 p.m., todos los menores deben contar con supervisión directa e inmediata de un supervisor adulto que se encuentre en el lugar de trabajo y que tenga acceso razonable al menor, a menos que el menor trabaje en un quiosco, carro o puesto de venta en el área común de un centro comercial cubierto que tenga seguridad desde las 8:00 p.m. hasta que el centro comercial cierre al público.

TIEMPO EXTRA

M.G.L. capítulo 151, sección 1A

Los empleados que trabajan más de 40 horas en cualquier semana de trabajo deben recibir como pago al menos 1.5 veces su tarifa habitual de pago. La tarifa de tiempo extra para empleados que reciben la tarifa de servicio se debe calcular con base en el salario mínimo básico. Se excluyen del requisito† de tiempo extra del estado ciertas categorías de empleo, entre las cuales se incluyen:

- Como conserje o cuidador de una propiedad residencial, al cual se le suministra vivienda y se le paga un salario no inferior a treinta dólares por semana
- Como caddy de golf, repartidor de periódicos o niño actor o artista
- Como ejecutivo bona fide, administrador, profesional o aprendiz calificado para dicho cargo que gane más de ochenta dólares por semana
- Como vendedor externo o comprador externo
- Como aprendiz, o persona discapacitada según una licencia especial que se dispone en la sección nueve
- Como pescador o persona empleada en la captura de cualquier tipo de pez, marisco u otras formas acuáticas de vida animal y vegetal
- Como operador de comutador en una central telefónica pública
- Como conductor o ayudante de un vehículo con respecto al cual la Comisión de Comercio Interestatal tiene el poder de establecer calificaciones y el número máximo de horas de servicio
- En un negocio operado durante un periodo o periodos acumulados que no superen los 120 días al año, y determinado por el Director del Departamento del Trabajo como un trabajo de naturaleza estacional
- Como marinero
- Por un transportador común de pasajeros en vehículos motores
- En un hotel, motel, motor court o establecimiento similar
- En una estación de gasolina
- En un restaurante
- Como trabajador en un taller, cuya definición no incluye un encargado de un estacionamiento
- En un hospital, sanatorio, centro de convalecencia o para la tercera edad, hogar de descanso, hogar de caridad para los ancianos
- En una escuela o universidad sin ánimo de lucro
- En un campamento de verano operado por una organización de caridad sin ánimo de lucro
- Como empleado de la agricultura y trabajador de finca
- En un parque de diversiones que tenga un conjunto permanente de aparatos de diversión, juegos, espectáculos y otras atracciones operados durante un periodo o periodos acumulados que no superen los 150 días en cualquier año

†Tome en cuenta que algunas de estas ocupaciones podrían no estar exentas según la ley federal.

DERECHO A DEMANDAR

M.G.L. capítulo 149, sección 150

Los empleados pueden instituir una demanda privada y obtener compensación y, en algunos casos, daños por triplicado, las costas de un abogado y los costos por contravenir el M.G.L. capítulo 149, secciones 33E, 148, 148A, 148B, 150C, 152, 159C, capítulo 151, sección 19.

INSPECCIÓN DE REGISTROS DE NÓMINA

M.G.L. capítulo 151, sección 15

Los empleados tienen derecho a inspeccionar sus propios registros de nómina en las horas y lugares que sean prudentes. Dichos registros se deben conservar por dos años y deben incluir: un registro exacto y verídico del nombre, dirección y ocupación del empleado, la cantidad pagada en cada periodo y las horas diarias y semanales trabajadas por el empleado.

SIN REPRESALIAS

M.G.L. capítulo 149, sección 148A

M.G.L. capítulo 151, sección 19

Ningún empleado será penalizado por un empleador o de alguna manera se le discriminará a razón de haber presentado una queja o haber buscado el cumplimiento de un derecho según las disposiciones de salario y horas de los capítulos 149 y 151.

AVISO EN EL LUGAR DE TRABAJO: *Este aviso en el lugar de trabajo se expide según las disposiciones de las leyes general de Massachusetts M.G.L. c.151, §16 y las normas del Código de Massachusetts 455 C.M.R. §2.06(1), que exigen que los empleadores lo publiquen en un lugar visible.*