



DERECHOS DEL TRABAJADOR · MASSACHUSETTS

Conoce tus derechos en Massachusetts

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Massachusetts a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Solo información general — no es asesoría legal.

A octubre de 2026 · Preparado por JYNX Recruiting · jynxrecruiting.com

Trabajar en Massachusetts: Lo Básico

- Massachusetts es un estado de empleo «a voluntad» (una regla de derecho consuetudinario): cualquiera de las dos partes puede terminar el empleo en cualquier momento, por cualquier motivo que no sea ilegal.
- El Capítulo 151B hace ilegal despedirte o negarte un empleo por raza, color, credo religioso, origen nacional, ascendencia, sexo, embarazo o condiciones relacionadas con el embarazo, identidad de género, orientación sexual, edad (40+), discapacidad, información genética o servicio militar. Cubre a empleadores con 6 o más empleados — un umbral más bajo que la ley federal.
- Las represalias son ilegales: tu empleador no puede castigarte por presentar una queja de discriminación, quejarte de salarios impagos u otras violaciones de la Ley de Salarios, usar tu tiempo por enfermedad ganado o ejercer derechos de transparencia salarial.
- Un empleador no puede negarte el empleo ni despedirte por embarazo o una condición relacionada con el embarazo, y puedes solicitar acomodos razonables por embarazo.

Tu Salario Está Protegido

- Salario mínimo: \$15.00 por hora. (El salario agrícola es \$8.00.) La tarifa de \$15.00, alcanzada el 1 de enero de 2023, fue el último paso programado — no hay ningún aumento adicional establecido sin nueva legislación.
- Frecuencia de pago: deben pagarte semanalmente o cada dos semanas, dentro de los 6 días del fin del período de pago (7 días si trabajas 7 días a la semana). Tu empleador debe darte aviso escrito con 90 días de anticipación antes de cambiarte de pago semanal a quincenal.
- Último pago — una de las reglas más fuertes del país: si te despiden, deben pagarte todo el día del despido — cada centavo, ese día. Si renuncias, deben pagarte todo el siguiente día de pago regular (o el sábado siguiente si no hay día de pago regular). Ningún contrato puede anular esto.
- Comprobante de pago: con cada pago debes recibir un comprobante que muestre el nombre del empleador, tu nombre, la fecha, las horas trabajadas, tu tarifa por hora y cada deducción o aumento.

- **Deducciones:** un empleador no puede deducir a menos que la ley lo permita o tú lo hayas pedido para tu propio beneficio. Nada de deducciones por los costos ordinarios del negocio del empleador — suministros, materiales, herramientas. Si el empleador exige un uniforme, debe reembolsarte su costo real. Las regulaciones estatales limitan las deducciones por comidas y alojamiento proporcionados por el empleador. La ley federal agrega un piso: las deducciones por faltantes, daños o clientes que se van sin pagar nunca pueden reducir tu pago por debajo del salario mínimo federal ni tocar las horas extra adeudadas.
- **Regla de las tres horas:** si estás programado para 3 o más horas, te presentas a tiempo y no te dan el trabajo esperado, deben pagarte 3 horas a no menos del salario mínimo.

Horas Extra: Lee Esto Si Trabajas en un Restaurante u Hotel

- Las horas extra en Massachusetts son 1.5× tu tarifa regular después de 40 horas en una semana. No hay horas extra diarias — solo semanales.
- La trampa: la ley estatal de horas extra exime por completo a los empleados de restaurantes y a los empleados de hoteles y moteles. Si trabajas en hospitalidad, tu protección de horas extra viene de la ley federal FLSA — que también exige 1.5× después de 40 para la mayoría de los trabajadores. Es muy probable que aún te deban horas extra; solo que te las debe la ley federal, no la estatal. Si te dicen «la ley de Massachusetts no te da horas extra», esa es la ley estatal — pregunta por la ley federal.

- El pago premium por domingos y festivos ya no existe. El antiguo premium minorista se eliminó por completo el 1 de enero de 2023. Los domingos y festivos se pagan a tu tarifa regular — a menos que las horas lleven tu semana a más de 40, en cuyo caso aplican las horas extra.
- Las horas extra de los trabajadores con propinas se calculan a $1.5 \times$ el salario mínimo básico de \$15.00 — no a $1.5 \times$ la tarifa de servicio de \$6.75.

Propinas y Cargos por Servicio (La Ley de Propinas)

Si ganas más de \$20 al mes en propinas, tu empleador puede pagar la tarifa de servicio de \$6.75 por hora y reclamar un crédito de propinas de hasta \$8.25 — bajo condiciones estrictas:

- Deben haberte informado del crédito de propinas por adelantado.
- El crédito no puede exceder las propinas que realmente recibiste.
- El cálculo se hace al final de cada turno. Si tu \$6.75 más las propinas de ese turno no llega a \$15.00 por hora, tu empleador debe completar la diferencia de ese turno — no promediado en la semana.
- Tus propinas están protegidas por ley (c. 149, §152A). Ningún empleador ni ninguna otra persona puede exigir, pedir o aceptar ningún pago o deducción de tu propina o cargo por servicio.

- El fondo común de propinas SOLO puede pagar a empleados de mesa, empleados de servicio y bartenders de servicio. Nadie más — y un supervisor de turno con responsabilidad gerencial no es «personal de mesa» y no puede participar. El empleador puede llevar la contabilidad del fondo, pero no puede quedarse con ninguna parte.
- Cargos por servicio de banquetes y eventos: si a un cliente se le cobra un «cargo por servicio», el 100% debe ir al personal de mesa, empleados de servicio y bartenders de servicio, en proporción al servicio que cada uno prestó. El negocio no puede quedarse con nada.
- «Cargos de la casa» / cargos administrativos: un empleador puede cobrar un cargo separado solo si le dice claramente al cliente por escrito que el cargo no es una propina ni un cargo por servicio para el personal. Si un cargo está etiquetado como cargo por servicio, pertenece al personal — la etiqueta manda.
- Las propinas y los cargos por servicio deben pagarte al final del día laboral en que se recibieron (y no más tarde del plazo regular de pago de salarios).
- Violaciones: restitución con 12% de interés anual, más sanciones; tú o el Fiscal General pueden demandar dentro de 3 años. Esta ley no puede anularse por ningún contrato.

Tiempo por Enfermedad Ganado

- Todo trabajador de Massachusetts gana tiempo por enfermedad: 1 hora por cada 30 horas trabajadas, desde la contratación, usable desde tu día calendario 90.
- Pagado o no pagado depende del tamaño: los empleadores con 11 o más empleados (contando tiempo completo, tiempo parcial y temporales) deben pagarlo; los empleadores más pequeños deben permitirte ganarlo y usarlo sin pago.
- Puedes ganar y usar hasta 40 horas por año; hasta 40 horas se transfieren, pero el uso anual sigue con tope de 40.
- El tiempo por enfermedad pagado se paga a tu tarifa regular por hora — nunca por debajo del salario mínimo (así que la hora de enfermedad de un trabajador con tarifa de servicio paga al menos \$15.00).
- Usos: tu propia enfermedad, lesión o condición médica, o la de un familiar (familiar = hijo, cónyuge, padre o madre, padre o madre del cónyuge); citas médicas de rutina; abordar los efectos de la violencia doméstica; y — agregado el 21 de noviembre de 2024 — la pérdida de un embarazo o un procedimiento fallido de reproducción asistida, adopción o subrogación que te afecte a ti o a tu cónyuge.
- Tu empleador solo puede exigir certificación por una ausencia que cubra más de 24 horas consecutivas de trabajo programadas, y nunca puede exigir detalles de la enfermedad ni de las circunstancias de violencia doméstica.
- El tiempo por enfermedad ganado y no usado NO se paga cuando dejas el empleo. (Contrasta con la Sección 7: las vacaciones prometidas SÍ.)

- El Fiscal General hace cumplir esta ley; usar tu tiempo por enfermedad nunca puede usarse en tu contra.

Licencia Familiar y Médica Pagada (PFML)

- Massachusetts tiene un programa estatal de licencia pagada (Departamento de Licencia Familiar y Médica). En cada año de beneficios puedes tomar: hasta 20 semanas de licencia médica pagada por tu propia condición de salud grave; hasta 12 semanas de licencia familiar pagada para vincularse con un hijo o cuidar a un familiar; hasta 26 semanas para cuidar a un miembro del servicio militar cubierto — con un tope total de 26 semanas entre todos los tipos.
- Hay un período de espera de 7 días antes de que comiencen los beneficios (se omite cuando la licencia médica por parto pasa directamente a la licencia de vinculación).
- Los beneficios reemplazan la mayor parte de tu salario con una fórmula de dos niveles; el beneficio semanal máximo de 2026 es \$1,230.39. El máximo anunciado para 2027 es \$1,284.61.
- El programa se financia con aportes de nómina (2026: 0.88% de los salarios elegibles en empleadores con 25 o más personas cubiertas; 0.46% por debajo de eso, con la división entre empleador y empleado fijada por ley y el aporte con tope en el límite salarial del Seguro Social). Verás esta deducción en tu comprobante de pago — es legal y obligatoria.
- Debes cumplir la prueba de ingresos del programa para calificar; DFML decide la elegibilidad cuando solicitas.

Vacaciones, Licencia Parental y Descansos

- **Vacaciones:** Massachusetts no exige que los empleadores ofrezcan vacaciones. Pero las vacaciones prometidas son salario por ley. Si ganaste vacaciones bajo cualquier acuerdo oral o escrito, deben pagártelas cuando dejas el empleo — con los mismos plazos que tu último pago (el día del despido si te despiden; el siguiente día de pago regular si renuncias). «Úsalo o piérdelo» no puede borrar vacaciones ya ganadas y adeudadas bajo el acuerdo.
- **Licencia parental:** los empleadores con 6 o más empleados deben dar 8 semanas de licencia sin pago por el nacimiento de un hijo o una colocación en adopción, a cualquier padre o madre nuevo. Si ambos padres trabajan para el mismo empleador, comparten 8 semanas en total. Lo hace cumplir la MCAD (queja dentro de 300 días).
- **Descanso para comer:** si trabajas 6 horas en un día calendario, tienes derecho a al menos un descanso para comer de 30 minutos, libre de todas tus funciones y libre de salir del lugar de trabajo. Si te mantienen en el lugar o trabajas durante el descanso a petición del empleador, ese tiempo debe pagarse.
- **Descansos breves:** la ley de Massachusetts no los exige. El descanso para comer es el único descanso que el estado ordena.

Trabajadores Menores de 18 Años

- Necesitas un permiso de trabajo juvenil antes de empezar cada empleo nuevo (emitido a través del superintendente de tu escuela); tu empleador lo guarda en archivo. Menores de 14: no pueden trabajar, con excepciones limitadas (repartidores de periódicos, trabajo agrícola, entretenimiento con permiso especial).
- Alcohol: nadie menor de 18 puede manipular, servir ni vender bebidas alcohólicas. Debes tener 18 años o más para servir alcohol en Massachusetts.
- Edades 14–15: solo de 7:00 AM a 7:00 PM en el año escolar (hasta las 9:00 PM del 1 de julio al Día del Trabajo); nunca durante el horario escolar; máximo 18 horas por semana y 3 horas por día en días escolares (8/40 cuando no hay clases).
- Edades 16–17: máximo 48 horas por semana, 9 horas por día, 6 días por semana; hasta las 10:00 PM antes de días escolares (10:15 si el establecimiento cierra al público a las 10), 11:30 PM antes de días sin clases — los restaurantes pueden mantenerte hasta la medianoche antes de días sin clases. Después de las 8:00 PM debes trabajar bajo la supervisión directa de un adulto presente en el lugar de trabajo.
- Una larga lista de trabajos peligrosos está prohibida para menores de 18 (rebanadoras y picadoras de carne, máquinas de panadería, techos, sierras, equipos de izaje, y más). Todas las leyes salariales — salario mínimo, horas extra, tiempo por enfermedad, descansos para comer — también aplican a los menores. Quejas de trabajo infantil: División de Trabajo Justo del Fiscal General, (617) 727-3465.

Acuerdos de No Competencia: Reglas Estrictas, y los Trabajadores por Hora Están Exentos

- Massachusetts regula los acuerdos de no competencia por ley (c. 149, §24L). Para que un acuerdo sea válido, debe: estar por escrito, firmado por ambas partes, e indicar tu derecho a consultar a un abogado antes de firmar; entregársete a más tardar en la oferta formal o 10 días laborables antes de que empieces (si se firma después, necesita una contraprestación nueva más allá de conservar tu empleo, además de 10 días laborables de aviso); proteger solo secretos comerciales, información confidencial o fondo de comercio; y estar respaldado por una cláusula de «garden leave» que pague al menos el 50% de tu salario base más alto de los 2 años anteriores durante todo el período de restricción — u otra contraprestación especificada y acordada mutuamente. El empleador no puede dejar de pagar el «garden leave» a menos que tú incumplas.
- Tope de duración: 12 meses (hasta 2 años solo si incumpliste un deber fiduciario o tomaste ilegalmente propiedad del empleador). La geografía y el alcance se presumen razonables solo si se limitan a donde realmente trabajaste y lo que realmente hiciste en tus últimos 2 años.
- Un acuerdo de no competencia NUNCA se puede hacer cumplir contra: empleados no exentos bajo la FLSA — es decir, la mayoría de los trabajadores de hospitalidad por hora; estudiantes en pasantías o empleos estudiantiles de corto plazo; cualquier persona despedida sin causa o cesanteada; y cualquier menor de 18 años.

- La ley no restringe las cláusulas de no captación, los acuerdos de confidencialidad (NDA), las asignaciones de invenciones ni los acuerdos de separación (que llevan un derecho de rescindir dentro de 7 días laborables). Una cláusula de ley aplicable de otro estado no puede quitarle a un trabajador de Massachusetts las protecciones del §24L, y un tribunal puede recortar un acuerdo demasiado amplio en lugar de anularlo — así que incluso un acuerdo defectuoso merece que un abogado lo revise antes de que confíes en que está muerto.

Transparencia Salarial e Historial de Salarios

- Historial salarial (Ley de Igualdad Salarial de Massachusetts): un empleador no puede preguntar ni buscar tu historial de salarios antes de hacerte una oferta que incluya la compensación. Excepciones limitadas: confirmar un historial que tú ofreciste, y verificar después de una oferta con pago sobre la mesa. También tienes derecho a hablar y revelar salarios con tus compañeros — un empleador no puede prohibirlo ni tomar represalias por ello. Los reclamos duran 3 años; la responsabilidad es el doble de los salarios impagos más honorarios. (Un empleador que hizo una autoevaluación de equidad salarial de buena fe en los 3 años anteriores y avanzó razonablemente tiene una defensa completa — esa defensa es carga del empleador, no tuya para refutarla.)

- Rangos salariales (Ley de Equidad Laboral Frances Perkins, ya vigente): desde el 29 de octubre de 2025, los empleadores con 25 o más empleados en Massachusetts deben poner el rango salarial en cada anuncio de empleo, darlo al ofrecer un ascenso o traslado, y darlo a cualquier solicitante o empleado que lo pida. Las represalias por usar estos derechos están prohibidas. Las sanciones escalan de una advertencia a \$500, luego \$1,000, luego multas del §27C — y hasta el 29 de octubre de 2027, los empleadores tienen 2 días laborables para corregir un defecto después del aviso del Fiscal General.
- Datos salariales: los empleadores con 100 o más empleados que presentan informes federales EEO también deben presentar una copia ante el Secretario de la Commonwealth (EEO-1 anualmente antes del 1 de febrero). Es una nueva presentación de informes que ya producen — sin datos nuevos.

Sindicatos

- Massachusetts no es un estado de derecho al trabajo. La ley estatal permite expresamente acuerdos que exigen la afiliación sindical como condición de empleo.

Lo que Massachusetts NO Exige

- Sin mandato de vacaciones ni PTO (pero las vacaciones prometidas son salario — Sección 7).
- Sin pago de festivos por festivos no trabajados, y sin pago premium por domingos o festivos (eliminado desde el 1 de enero de 2023).
- Sin descansos breves — solo el descanso para comer de 30 minutos a las 6 horas.
- Sin horas extra diarias — solo semanales después de 40.
- Sin cobertura estatal de horas extra para trabajadores de restaurantes y hoteles — solo la FLSA federal (Sección 3).
- Sin pago del tiempo por enfermedad ganado y no usado al terminar el empleo.
- Sin aumentos del salario mínimo programados — \$15.00 se mantiene hasta que la legislatura actúe.

Si Se Violaron Tus Derechos

- Salarios, propinas, tiempo por enfermedad, trabajo infantil: División de Trabajo Justo del Fiscal General. Presenta una queja laboral en mass.gov/ago/wagecomplaint; Línea de Trabajo Justo (617) 727-3465.
- Después puedes demandar: 90 días después de presentar ante el Fiscal General (o antes con su autorización escrita), y dentro de 3 años de la violación — el reloj se pausa mientras tu queja ante el Fiscal General está pendiente. Si ganas, los daños se triplican por ley (daños triples obligatorios), más tus costos y honorarios de abogado. Esto cubre violaciones de la Ley de Salarios y de la Ley de Propinas.
- Discriminación: MCAD dentro de 300 días (Comisión de Massachusetts contra la Discriminación), y el plazo de la EEOC también es de 300 días en Massachusetts. No asumas el plazo federal más corto de 180 días — pero tampoco te duermas.
- Seguridad: OSHA federal. El plan estatal de Massachusetts solo cubre a empleados del gobierno estatal y local; las quejas de seguridad del sector privado van a OSHA federal.
- Las represalias son ilegales en todos estos derechos — reclamos salariales, tiempo por enfermedad, cargos de discriminación y solicitudes de transparencia salarial.

Esta guía es información general, no asesoría legal. Para tu situación específica, habla con un abogado licenciado en Massachusetts.