J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

MASSACHUSETTS

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA–SIGLAS EN INGLÉS)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL
$7.25 POR HORA
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIEMPO
Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaria de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO
El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1088 SPA

REV. 04/2023

MA

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

Oficina de la Fiscal General de Massachusetts
Andrea Joy Campbell

www.mass.gov/ago/fairlabor

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 empleado.

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.

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 madre o el 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.

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 trabajos 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	• Conducir la mayoría de los vehículos a motor o carretillas elevadoras • Que el empleado tenga o use un arma de fuego • Usar, limpiar o reparar ciertos tipos de máquinas a motor • Manipular, servir o vender bebidas alcohólicas • Trabajar a 30 pies o más del suelo
14 y 15	• 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 eléctricas • Trabajar en congeladoras o cámaras refrigeradoras • Realizar actividades de horneado • Trabajar 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	• 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

Restricciones de horarios para los menores

Edad	No deben trabajar:	En ningún momento:
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.) *Excepción:* 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.	• Más de **9 horas** por día • Más de **48 horas** por semana • Más de **6 días** por semana
14 y 15	Por la **noche**, de 7 p.m. a 7 a.m. *Excepción:* En verano (1 de Julio, Día del Trabajo), puede trabajar hasta las 9 p.m. **Durante el año escolar:*** • Durante las horas de clase • Más de **3 horas** cualquier día de clase • Más de **18 horas** durante cualquier semana • Más de **8 horas** cualquier fin de semana o feriado	**Cuando la escuela no está funcionando:** • Más de **8 horas** cualquier día • Más de **40 horas** por semana • Más 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

Rev. 02/2023

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

MA

El acoso sexual en el trabajo no debe tolerarse. Es ilegal.

Si sufre acoso sexual, infórmeselo de inmediato a su supervisor o comuníquese con el:

_____

DIRECTIVO DE ACOSO SEXUAL

Puede presentar una denuncia ante la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (MCAD).
Visite o contáctese con la MCAD en los siguientes lugares:

One Ashburton Place
Room 601
Boston, MA 02108
617/994-6000
617/994-6196 TTY

436 Dwight Street
Room 220
Springfield, MA 01103
413/739-2145

COMISIÓN DE MASSACHUSETTS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

MA

La licencia por enfermedad acumulada

Aviso De Derechos De Los Empleados

Comenzando el 1 de julio de 2015, los empleados de Massachusetts tienen el derecho a ganar y utilizar licencia por enfermedad del trabajo.

¿QUÉ EMPLEADOS SON ELEGIBLES?
Todos los empleados en Massachusetts son elegibles para la licencia por enfermedad acumulada, incluyendo empleados a tiempo completo, medio tiempo, estacionales, y temporales.

¿CÓMO SE ACUMULA?
- Empleados acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas.
- Empleados pueden acumular y usar la licencia por enfermedad hasta 40 horas cada año si trabajan horas suficientes.
- Empleados pueden llevar hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada no utilizada al próximo año.
- Empleados empiezan a acumular tiempo de licencia por enfermedad el primer día de trabajo y pueden utilizar esta licencia 90 días después de empezar a trabajar.

¿EL EMPLEADOR TIENE QUE PAGAR POR ESTA LICENCIA?
- Si un empleador tiene 11 o más empleados, el empleador tiene que pagar la licencia por enfermedad.
- Empleadores que tienen 10 o menos empleados no tienen que pagar por esta licencia.
- Licencia por enfermedad pagada tiene que ser pagado en el mismo horario y en la misma proporción que los salarios regulares.

¿CUÁNDO SE PUEDE UTILIZAR ESTA LICENCIA?
- Un empleado puede utilizar el tiempo de enfermedad cuando el empleado o del empleado su hijo, conyugue, padre o madre o los padres del conyugue están enfermos, tiene cita médica, o sufre de los efectos de la violencia doméstica.
- El mínimo tiempo de licencia/permiso de enfermedad un empleado puede usar es de una hora
- Empleados no pueden usar la licencia acumulada como una excusa para llegar tarde al trabajo sin previo aviso al empleador y uso adecuado.
- La ley no permite el uso de la licencia por enfermedad para otros propósitos y la utilización de licencia en maneras inadecuadas puede resultar en medidas disciplinarias.

¿UN EMPLEADOR PUEDE TENER UNA PÓLIZA/NORMA DIFERENTE DE LO QUE REQUIERE LA LEY?
Sí. Un empleador puede tener su propia póliza de licencia por enfermedad o licencia pagada siempre y cuando su propia póliza cumpla con los requisitos mínimos según la ley de licencia por enfermedad.

REPRESALIA
- Un empleado que usa el tiempo de enfermedad ganado no puede ser despedido de su trabajo. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer o tratar de ejercer sus derechos según la ley.
- Ejemplos de represalia incluye: denegando la utilización o retrasando el pago de la licencia por enfermedad, despidiendo al empleado, reduciendo horas de trabajo, o dando tareas indeseables al empleado.

AVISO Y VERIFICACIÓN
- Los empleados deben notificar a su empleador antes de utilizar el tiempo de enfermedad, salvo en caso de emergencia.
- Un empleador puede requerir que los empleados usen un sistema de notificación razonable que el empleador ha creado.
- Si un empleado está fuera de trabajo por 3 días consecutivos o utiliza tiempo de enfermedad dentro de dos semanas de dejar su trabajo, un empleador puede requerir documentación de un médico.

¿TIENE PREGUNTAS?
Llame a la División de Trabajo Justo a 617-727-3465
Visita a www.mass.gov/ago/earnedsicktime
Commonwealth of Massachusetts
La Oficina de el Fiscal General

El Fiscal General impone la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y reglamentos.
Es ilegal violar cualquier disposición de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada.
Las violaciones de todas disposiciones de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada, M.G.L. c.149, § 148C, u estas reglamentos, 940 C.M.R. 33.00, estarán sujetas a los párrafos (1), (2), (4), (6) y (7) de subsección (b) de M.G.L c.149, § 27C(b) y a §150.
Este aviso es solo para informacion.
La Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y reglamentos están en el sitio web:
www.mass.gov/ago/earnedsicktime

Rev. 07/2016

AVISO: Según la Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas de Massachusetts, los empleadores deben distribuir un aviso por escrito del derecho a no ser discriminada por embarazo o por una condición relacionada con el embarazo. El aviso deberá ser entregado a los empleados en un manual, panfleto o por otro medio. La fijación en lugar visible no cumple con los requisitos de aviso. Para obtener más información, comuníquese con: Massachusetts Commission Against Discrimination (Comisión de Massachusetts contra la discriminación).

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

EXENCIONES
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.
La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.
La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA
WHD
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WH1462 SPA

REV. 02/2022

MA

Empleo justo en Massachusetts

Los solicitantes de empleo y empleados de empleadores privados con 6 o más empleados*, gobiernos estatales y locales, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos bajo las leyes generales de Massachusetts capítulo 151B contra la discriminación en las siguientes bases:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, DISCAPACIDAD, NACIONALIDAD, EDAD, SEXO, EMBARAZO Y AFECCIONES RELACIONADAS CON EL EMBARAZO, IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, INFORMACIÓN GENÉTICA, ASCENDENCIA, SERVICIO MILITAR

M.G.L. c. 151B protege a los solicitantes y empleados contra la discriminación sobre contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos de empleo en base a la raza, color, religión, discapacidad, nacionalidad, (incluso requisitos ilegales del dominio del idioma), edad (si tiene 40 años o mayor), sexo, embarazo o una afección relacionada con el embarazo, identidad de género, orientación sexual, información genética, ascendencia y servicio militar. Discriminación religiosa incluso el no acomodar razonablemente las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando no imponga una dificultad excesiva.

ACOSO
El acoso sexual incluye avances sexuales, solicitudes de favores sexuales y otras conductas físicas o verbales de naturaleza sexual cuando (a) la sumisión o rechazo de dichos avances, solicitudes o conducta se haga explícita o implícitamente un término o condición de empleo o como una base para decisiones de empleo; (b) dichos avances, solicitudes o conducta tienen la finalidad o efecto de interferir injustificadamente con el rendimiento de trabajo de una persona al crear un entorno de trabajo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo. ***La ley también prohíbe el acoso basado en las clases protegidas que se han indicado anteriormente.***

EMBARAZO
La Ley de Equidad para Trabajadoras Embarazadas (Pregnant Workers Fairness Act) prohíbe la discriminación de empleo debido al embarazo o afecciones relacionadas con el embarazo, tales como lactancia o la necesidad de extraer leche materna para un bebé que está amamantando, y describe las obligaciones del empleador con las empleadas que están embarazadas o amamantando y las protecciones a las que tienen derecho estas empleadas.

LICENCIA PARA PADRES
La ley requiere que los empleadores otorguen a un empleado que ha completado un período inicial de prueba y ha dado (2) dos semanas de aviso de la fecha prevista de ausencia y la intención del empleado de regresar, por lo menos (8) ocho semanas de ausencia remunerada o no remunerada con el fin de dar a luz, adoptar a un niño menor de 18 años o adoptar a un niño menor de 23 años si el niño tiene una incapacidad mental o física.

DISCAPACIDAD
M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación en base a la discapacidad, un precedente de discapacidad o discapacidad percibida, sobre la contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos de empleo. La discriminación por discapacidad puede incluir el no acomodar razonablemente a una persona calificada para el puesto con una discapacidad.

REPRESALIAS
Es ilegal tener represalias contra una persona porque ella se ha opuesto a cualquier práctica discriminatoria o porque ella ha presentado una queja, ha testificado o ha asistido a un proceso ante la Comisión. También es ilegal asistir, apoyar, incitar, coaccionar o forzar cualquier acto prohibido bajo M.G.L. c. 151B, o intentar hacerlo.

TRABAJADORES DE SERVICIO DOMÉSTICO
M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación y acoso sexual contra ciertos trabajadores de servicio doméstico en el cual el empleador tiene un (1) o más empleados.* Aunque se aplican algunas excepciones, los trabajadores de servicio doméstico, generalmente, incluyen personas pagadas para realizar trabajo de naturaleza doméstica en un hogar de manera habitual, tal como aseo o limpieza de la casa, servicios de niñera o servicios de cuidado. Se prohíbe a los empleadores que participen en acoso sexual o acoso y/o discriminación basado en las clases protegidas que se describen anteriormente, por ej. raza, color, etc. Los trabajadores de servicio doméstico también tienen derecho a la licencia para padres.

INTERROGACIONES SOBRE EL HISTORIAL CRIMINAL
La ley prohíbe que los empleadores pidan al solicitante en una solicitud de empleo inicial información de sus antecedentes criminales a menos que haya una excepción en el estatuto o regulaciones.

AVERIGUACIONES SOBRE EL INGRESO A UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD MENTAL
Los empleadores no pueden rehusar contratar ni pueden despedir a un empleado por no proporcionar información sobre su ingreso a un establecimiento de cuidado y tratamiento para las personas enfermas mentalmente. Una solicitud de empleo no debe pedir información sobre el ingreso de un solicitante a dicho establecimiento.

SI CREE QUE LE HAN DISCRIMINADO
Si cree que ha sido acosado o discriminado, debe presentar una queja por discriminación inmediatamente con la **Massachusetts Commission Against Discrimination** (Comisión de Massachusetts contra la Discriminación), www.mcad.gov, en una de las oficinas indicadas. **Un acuerdo con su empleador para arbitrar su reclamo o reclamos de discriminación no le prohibe presentar un cargo de discriminación.**

Oficina de Boston: 1 Ashburton Pl., Suite 601, Boston, MA 02108 - Tel.: 617-994-6000 Fax: 617-994-6024
Oficina de New Bedford: 800 Purchase St., Room 501, New Bedford, MA 02740 - Tel.: 508-990-2390 Fax: 508-990-4260
Oficina de Springfield: 436 Dwight St., Room 220, Springfield, MA 01103 - Tel.: 413-739-2145 Fax: 413-784-1056
Oficina de Worcester: 484 Main St., Room 320, Worcester, MA 01608 - Tel.: 508-453-9630 Fax: 508-755-3861
Para obtener más información, visite nuestro sitio web en: www.mass.gov/mcad/

REV. 11/2021

MA

THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS
EXECUTIVE OFFICE OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
DEPARTMENT OF UNEMPLOYMENT ASSISTANCE

Información sobre empleados cubiertos por el seguro de desempleo

Nombre del empleador Lehigh University

Número de identidad del empleador asignado por DUA 24-0795445

Dirección 306 S New St, Suite 437, Bethlehem, PA

Los empleados de este negocio u organización están cubiertos por el Seguro de Desempleo (UI por sus siglas en inglés), un programa financiado enteramente por empleadores en Massachusetts. No se hacen deducciones de su salario para cubrir el coste de sus beneficios del Seguro de Desempleo.

Si usted pierde su trabajo, puede que tenga derecho a recibir el Seguro de Desempleo. Abajo se encuentra un resumen de la información que necesita para poder solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo. Antes de usted presentar su reclamación del Seguro de Desempleo, su empleador le dará una copia del folleto: Cómo Solicitar los Beneficios del Seguro de Desempleo, proporcionada por el Departamento de Asistencia al Desempleado de Massachusetts (DUA por sus siglas en inglés).

Usted tiene que estar en los Estados Unidos, sus territorios, o Canadá cuando presente una reclamación de desempleo o cuando solicite los beneficios semanales del seguro de desempleo.

Hay dos maneras de solicitar los Beneficios del Seguro de Desempleo:

Solicitar por internet a través de UI Online
UI Online es un sistema seguro de auto-servicio y fácil de usar. Usted puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo, reactivar una reclamación existente, solicitar los pagos semanales de beneficios del Seguro de Desempleo, verificar el estatus de su reclamación, inscribirse para depósito directo, actualizar su dirección y mismo presentar una apelación por internet. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo a través de UI Online, visite www.mass.gov/dua, seleccione *"UI Online for Claimants"* y rellene la información exigida para entregar su solicitud.

Solicitar por teléfono llamando al Centro de TeleReclamaciones
Los servicios del Seguro de Desempleo están disponibles por teléfono. Usted puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo, reactivar una reclamación existente, obtener información actualizada sobre el estatus de su reclamación y los pagos de beneficios, resolver problemas, e inscribirse para depósito directo — todo por teléfono. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo por teléfono, llame al Centro de TeleReclamaciones al