Massachusetts State Postings

Always Designing for People

Información sobre Empleados Cubiertos por el Seguro de Desempleo

Nombre del Empleador

Número de Identidad del empleador asignado por DUA

Dirección

Los empleados de este negocio o organización están cubiertos por el Seguro de Desempleo (SD) por sus días en inglés, un programa financiado enteramente por empleadores en Massachusetts. Es ser fuese deducciones de su salario para cubrir el costo de sus beneficios del Seguro de Desempleo.

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

Usted debe estar en los Estados Unidos, sus territorios, o Canadá al presentar una reclamación o recibirán para beneficios cantidades de SD.

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, realizar una reclamación semanal, verificar los pagos semanales de los beneficios del Seguro de Desempleo, reclamar el estado de su reclamación del Seguro de Desempleo, inscribirse para depósito directo, actualizar su dirección, y mantener opciones de depósito por internet. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo a través de UI Online, visite www.mass.gov/uionline. Y servicios UI Online tal Claimant, y videos la información exigida para entregar su aplicación.

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 establecida sobre el estatus de su reclamación y los pagos de beneficios, resolver problemas, y inscribirse para depósito directo — todo por teléfono. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo por teléfono, llame al Centro de Teleforstemolenos al 1-877-626-6800 si tiene un prefijo telefónico de 351, 413, 508, 774, y 978; o 617-626-6800 si tiene cualquier otro prefijo telefónico. Se le pedirá dar su número de Identificación de Seguro Social y su año de nacimiento. Una vez pasado estos pasos a un agente que tomará la información necesaria para presentar su reclamación del Seguro de Desempleo.

Nota: Durante períodos de alto volumen de llamadas este tiene o bajas, se puede incrementar un horario de llamadas. Usted probablemente a las personas que llaman tuvieron en el último día/fin de semana/día de Seguro Social. Esto ayuda asegura que usted y los otros usuarios puede comunicarse con un representante del Centro de TeleReclamaciones puntualmente. Por favor consulte el horario antes de llamar.

Si su último dígito del Seguro Social acaba en:	Su día asignado para llamar al Centro de TeleReclamaciones es:
0, 1	Lunes
2, 3	Martes
4, 5, 6	Miércoles
7, 8, 9	Jueves
Cualquier dígito final	Viernes

IMPORTANTE: Leyes Generales de Massachusetts, Capítulo 151A, Sección 62A requiere que este estos solicitado inmediante en cada lugar operado por un empleador, es sin sitio centrado, ofrecer usted un acuerdo por todos los empleados. El sentir tiene que tocar el nombre y la dirección de correo del empleador y el número de identidad asignado al empleador por el Departamento de Asistencia al Desempleado.

As participamos que sus otros quedan de oportunidades de empleo. Disponibles y servicios conforme estén disponibles a ambos para personas con discapacidades. Para servicios de rehabilitación para personas con discapacidades auditivas, llame al 711.

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

www.mass.gov/dua

Rev. 13-15

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación

AVISO: PERMISO PARENTAL EN MASSACHUSETTS

Emitido: 17 de mayo de 2023

CONFORME A M.G.L. C. 151B, § 4(1 14) Y C. 149, § 105D TODO EMPLEADO Y TRABAJADOR DOMÉSTICO TIENE DERECHO POR LEY A POR LO MENOS OCHO SEMANAS DE LICENCIA PATERNAL CON EL FIN DE DAR A LUZ O ADOPTAR UN HIJO.

LOS EMPLEADOS CALIFICADOS ELEGIBLES SI CUMPLEN CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. EL EMPLEADO ESTÁ EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO;
2. EL TRABAJADOR HA CUMPLIDO UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL FIJADO POR EL EMPLEADOR QUE NO SUPERE LOS TRES MESES O, EN CASO DE QUE EL EMPLEADOR NO UTILICE UN PERÍODO DE PRUEBA PARA EL PUESTO EN CUESTIÓN, HAYA TRABAJADO A TIEMPO COMPLETO DURANTE AL MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS. MESES; Y,
3. DA 30 DÍAS MÍNIMOS DE AVISO DE LA FECHA DE SALIDA ANTERIORES Y AVISO DE QUE TIENE LA INTENCIÓN DE REGRESAR AL TRABAJO, O PROPORCIONA UNA PRUEBA DE EL MOTIVO DE LA POR MOTIVOS FUERA DEL CONTROL DEL INDIVIDUO.

LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DEBEN PRESENTAR DOS SEMANAS DE AVISO PERO NO SE REQUIERE SER DE TIEMPO COMPLETO O CUMPLIR CON UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL.

TANTO LOS EMPLEADOS COMO LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS TIENEN DERECHO A REGRESAR AL MISMO O A UN PUESTO SIMILAR SIN PÉRDIDA DE LOS BENEFICIOS LABORALES PARA LOS QUE TENÍAN ELEGIBILIDAD EN LA FECHA EN QUE COMENZÓ LA LICENCIA SITEMBRAN LA LICENCIA PARENTAL DENTRO DE LAS SEIS SEMANAS. LA GARANTÍA DE POSICIÓN IGUAL O SIMILAR ESTÁ SUJETA A CIERTAS EXCEPCIONES ESPECIFICADAS EN LA M.G.L. C. 149, § 105D.

LOS BENEFICIOS DE LICENCIA POR ENFERMEDAD ACUMULADOS DE PROFESIONARIA PARA FINES DE LICENCIA PARENTAL BAJO LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE SE APLICAN A OTRAS DESIGNACIONES MÉDICAS TEMPORALES. CUALQUIER POLÍTICA DEL EMPLEADOR O ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE PROPORCIONE BENEFICIOS ADICIONALES O MÁS LIBERALES A LOS DESCRITOS EN ESTE AVISO CONTINUARÁ APLICANDO.

SI EL EMPLEADO PROPORCIONA LICENCIA PATERNAL POR MÁS DE OCHO SEMANAS, EL EMPLEADOR NO LE NEGARÁ AL EMPLEADO O TRABAJADOR DOMÉSTICO EL DERECHO A REGRESAR AL TRABAJO AL MENOS QUE EL EMPLEADOR INFORME CLARAMENTE AL EMPLEADO O TRABAJADOR DOMÉSTICO, POR ESCRITO, ANTES DEL COMIENZO DE LA LICENCIA Y ANTES A CUALQUIER EXTENSIÓN POSTERIOR DE LA LICENCIA QUE TENGA MÁS DE OCHO SEMANAS DE LICENCIA ACUMULADA EN LA MEDICIÓN DE REMUNERACIÓN O LA PÉRDIDA DE OTROS DERECHOS Y BENEFICIOS.

AVISO PARA EMPLEADOS

The Commonwealth of Massachusetts
DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ACCIDENTS
Lafayette City Center, 2 Avenue de Lafayette, Boston, MA 02111-1750
(617) 727-4900 - www.mass.gov/dia

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 31, 32 y 36 del capítulo 152 de las Leyes Generales de Massachusetts, por el presente notificamos que hemos prestado el pago a nuestros empleados lesionados, conforme al capítulo antes mencionado, mediante el seguro con:

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA DE SEGURO

DOMICILIO DE LA COMPAÑÍA DE SEGURO

NÚMERO DE PÓLIZA — FECHAS DE VIGENCIA

NOMBRE DEL AGENTE DE SEGUROS

DOMICILIO

TELÉFONO

EMPLEADOR

DOMICILIO

FUNCIONARIO DEL EMPLEADOR PARA ACCIDENTES DE TRABAJO (O HUBIERA) — FECHA

TRATAMIENTO MÉDICO

En caso de lesiones personales ocurridas a raíz del trabajo o durante el trabajo, la aseguradora cuyo nombre aparece arriba debe proveer servicios médicos y hospitalarios adecuados razonables de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Accidentes de Trabajo. El empleado lesionado debe recibir una copia del Primer Informe de Lesión. El empleado puede elegir su propio médico. El costo razonable de los servicios prestados por el médico que asista en el caso será abonado por la aseguradora, siempre que el tratamiento sea necesario y esté razonablemente relacionado con la lesión ocupacional. En caso de que el asistente atención hospitalaria, por lo presente se notifica a los empleados que la aseguradora ha dispuesto que esa atención sea prestada en:

La asegurada exacerbada anteriormente tiene un acuerdo de proveedor preferido, en los casos que requieran atención hospitalaria, se notifica a los empleados que la aseguradora ha organizado dicha atención en:

NOMBRE DE HOSPITAL

DOMICILIO

ANUNCIO PUBLICADO POR EL EMPLEADOR

COMISIÓN DE MASSACHUSETTS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN — **Guía MCAD**

Acto de equidad para trabajadores embarazadas

Emitido 1/23/2018

La ley de equidad de trabajadores embarazadas ("la ley") modifica el estatuto actual que prohíbe la discriminación en el empleo, G.L. c. 151B, § 4, imponiendo por la Comisión de Massachusetts contra la Discriminación (MCAD). La ley regirá el 1 de abril de 2018, y requiere, entre otras cosas, que los empleadores:

- No discriminen en base a un embarazado, el empleador tiene la obligación de comunicarse con el empleado para determinar un alojamiento razonable para el embarazo o condición relacionada con el embarazo. Vale se llama un "proceso interactivo", y debe hacerse de buena fe. Un alojamiento razonable es una modificación o ajuste que permite al empleado a solicitante de trabajo desempeñar las funciones esenciales de trabajo asociadas con embarazo o experimentando una condición relacionada con el embarazo, sin dificultades indebidas para el empleador.
- Sin empleado debe acomodar las condiciones relacionadas con el embarazo, incluyendo las condiciones post-embarazo bajo como la necesidad de agregarse la extra tiempo para un alivio lactancia, a menos que hacerlo represente una dificultad indebida para el empleado. "dificultades indebidas" significa que la modificación del alojamiento ocasionaría a el empleado más o quebre significativos.
- Sin empleado no puede requerir que un empleado embarazado acepte un alojamiento en particular, o para contratar la incapacidad o licencia parental si no determinado completa permitida un empleado desempeñar las funciones esenciales del trabajo del solicitante trabajo o la excepción.

Centro de Boston/Cambridge
Una Asistencia Plaza, Room 601
Boston, MA 02108
617-994-6000

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

Worcester
484 Main Street, Room 320
Worcester, MA 01608
(508) 453-9630

New Bedford
136 Union Street, Suite 206
New Bedford, MA 02740
(774) 510-4081

www.mass.gov/mcad

También como que los más discriminado en base a embarazo o a una afección relacionada con el embarazo, puede presentar una queja formal ante el MCAD. Usted puede también tener un derecho de presentar una queja ante la Comisión de Igualdad de oportunidades en empleo si la conducta trata de by de discriminado por embarazo, que modifica el Título VII de los Derechos civiles de 1964. Actúas agencias requieren que la queja formal sea presentada dentro de los 300 días del acto discriminatorio.

Si usted cree que ha sido discriminado en base a embarazo o una afección relacionada con el embarazo, llame a nuestra línea directa de información al (617) 994-6000 o visite una oficina regional más cercana para obtener más información.

Para obtener información en español, llame a nuestra línea directa de información al (617) 994-6000 o visite una oficina regional más cercana para obtener más información.

Para obtener información en español, llame a nuestra línea directa de información al (617) 994-6000 o visite una oficina regional más cercana para obtener más información.

IGUALDAD EN EL EMPLEO EN MASSACHUSETTS

Las solicitudes de empleo y empleados de los empleadores privados con tres o más trabajadores, incluyendo a los empleados de estas agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidas por las Leyes Generales de Massachusetts Capítulo 151B de la discriminación en los siguientes bases:

RAZA, COLOR, HISTORIAL CRIMINAL, ORIGEN NACIONAL, EDAD, SEXO, EMBARAZO Y CONDICIONES RELACIONADAS CON EL EMBARAZO, ESTADO DE VETERANO, ORIENTACIÓN SEXUAL, INFORMACIÓN GENÉTICA, AUSENCIA/DISCAPACIDAD, ESTADO MILITAR

M.G.L. c. 14 19 prohíbe a los contratistas y proveedores de la discriminación en la contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos del empleo en razones de raza, color, religión, discapacidad, origen nacional (incluidos los requisitos ingleses de dominio del idioma), sexo, historial de arrestos, edad, orientación sexual, o condición relacionada con el embarazo, identidad de género, ascendencia racial, información genética, o ausencia por servicio militar. La discriminación religiosa incluye no adoptar razonablemente a las prácticas religiosas de un empleado cuando no causa dificultades indebidas al empleador.

ACOSO

El acoso sexual incluye avances sexuales, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando: (a) la aceptación de este trato o rechazo del trato sexual constituye, explícita o implícitamente un término o condición de empleo o como base para decisiones de empleo, (b) tiene, propósito o efecto irrazonable de interferir con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente intimidante, hostil o ofensivo en el trabajo, o (c) es suficientemente intenso o grave de tal manera y las protecciones que estas leyes empleados tienen derecho a recibir.

LICENCIA PERSONAL

Cada trabajo a los empleados a conceder un empleado que ha completado proporcionar de puesto tiempo y se ha dado antes de la fecha prevista de salida a la intención de empleado para licencia de (2) semanas, pero no antes de semanas de licencia ininterrumpida o no con el propósito de dar a luz, la adopción de un niño menor de 16 años, o la adopción de un niño menor de 23 años o no sólo tiene una discapacidad mental o física.

DISCAPACIDAD

M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación por discapacidad, en específico de la igualdad y precisión, en su contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, formación, clasificación y otros aspectos de empleo. Discriminación por discapacidad también prohíbe represalias contra cualquier persona que presente una queja de discriminación.

REPRESALIAS

Se llegar tienen represalias contra cualquier persona por recibir dicho a su ejercido o cualquier protección discriminatorio o porque ofrezca la presentación de una queja, testificando en una audiencia o investigación. También no llegal la ayuda, indique, incite, obligar o coaccionar a cualquier acto prohibido por M.G.L. c. 151B o intimidar también.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS

M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación a el acoso contra todos los trabajadores domésticos que trabajan en hogares de familias empleadoras. Trabajadores domésticos incluyen niñeras, cuidadores de personas mayores, limpiadores de casas, cocineros, y los cuidadores personales que asisten individualmente deficientes físicos y otros débiles y ancianos.

A los empleadores que tienen en los debes pagar todas las mismas leyes de salario mínimo y horas extra que se aplican a otros empleados no domésticos. Los empleadores tienen derecho a deducir el valor de cualquier alojamiento proporcionado a un empleado doméstico a cambio de sus servicios, como comidas o alojamiento, en el monto no excedente permitido por ley. Los empleadores que usen estos deducciones deben cumplir con las leyes federales y estatales que regulan el uso de estas deducciones.

ACTIVIDADES CONTRA HISTORIA CRIMINAL

La ley prohíbe a los empleadores de solicitantes en una solicitud de empleo inicial no solicitar información sobre condenas o cualquier acusación penal, a menos que usted sea uno de los cargos o trabajos.

SALUD MENTAL CON RIESGO ADMINISTRADO

Los empleadores no pueden negarse a contratar o despedir a un empleado con base en información sobre una condición de riesgo o cambio a un empleado, a menos que el empleado no pueda realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin alojamiento razonable de una persona. Los empleadores tienen la obligación de participar en un proceso interactivo con el empleado y las otras protegidas describas anteriormente, en donde la raza, el color, etc. Los empleados también tienen derecho a una licencia para tratamiento.

ACTIVIDADES CONTRA DISCRIMINACIÓN

La ley prohíbe a los empleadores de solicitantes en una solicitud de empleo inicial no solicitar información sobre condenas o cualquier acusación penal, a menos que usted sea uno de los cargos o trabajos.

SALUD MENTAL CON RIESGO ADMINISTRADO

Los empleadores no pueden negarse a contratar o despedir a un empleado con base en información sobre una condición de riesgo o cambio a un empleado, a menos que el empleado no pueda realizar las funciones esenciales del trabajo con o sin alojamiento razonable de una persona. Los empleadores tienen la obligación de participar en un proceso interactivo con el empleado y las otras protegidas describas anteriormente, en donde la raza, el color, etc. Los empleados también tienen derecho a una licencia para tratamiento.

ACTIVIDADES CONTRA DISCRIMINACIÓN

Si usted siente que ha sido acosado o discriminado, debe presentar inmediatamente una queja por discriminación ante la Comisión de Massachusetts contra la Discriminación, antes usual para un año de las efectivas de tiempo.

Un usual de una acusación para utilizar su apoyo(s) de discriminación: no importa que la presentación de un cargo de discriminación.

Boston Office | Salvatore M., Suite 601, Boston, MA 02108
(617) 994-6000 TTY: (617) 994-6024

Springfield Office | 436 Dwight St., Suite 220, Springfield, MA 01103
(413) 739-2145 TTY: (413) 784-1056

Para obtener más información, por favor visite nuestro sitio web: www.mass.gov/mcad

Revisado en Octubre de 2023

Notificación de beneficios según las Leyes Generales de Massachusetts (MGL), capítulo 175M

Permiso Familiar y Médico Pagado (PFML)

Tipos de permiso disponibles

Las personas cubiertas pueden tomar durante o un permiso familiar y médico con los siguientes razones:

- hasta 20 semanas de permiso médico pagado en un año de beneficios si tienen una condición de salud grave que les incapacita para trabajar
- hasta 12 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios relacionado con el nacimiento, la adopción o la atención de un niño, una salud o en nacimiento de la familia con necesidad de salud grave, o debido a una urgencia cualificadora que surja de hasta de que un miembro de la familia militar en servicio activo se ha notificado en un llamado inminente al servicio activo en las Fuerzas Armadas.
- hasta 26 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios para cuidar a un miembro de la familia militar en servicio activo o un veterano del servicio activo que sea cónyuge de usted, pareja.

Las personas cubiertas son elegibles para no más de 26 semanas de beneficios combinados familiares y médico pagado en un solo año de beneficios.

Beneficios

Para financiar las beneficios de PFML, los empleadores pueden deducir contribuciones de nómina de hasta 0.75 % del salario semanal de los empleados, o el que proporcione de un individuo cubierto. Los personas remunerado el monto de las personas cubiertas determinarán el monto de la beneficio, para un beneficio semanal máximo de hasta $1,129.83 (cantidad ajustada anualmente).

¿Quiénes son las personas cubiertas según la ley?

Por lo general, una trabajadora cumple los requisitos de persona cubierta y puede ser elegible para recibir un permiso familiar y médico pagado si:

- Reside en elegible para el beneficios en Massachusetts y no empleado trabajando para su cubierta, o
- Reside en una persona que trabaja por cuenta propia que vende y trabaja en Massachusetts y elige estar con empleados, y
- Reside en una persona que trabaja por cuenta propia que vende y trabaja en Massachusetts y elige estar con empleados, y

Existe para cubrir un el seguro de cuidado para el empleado y el empleado no está en el plan de beneficios.

Protección laboral

Por lo general, una empleadora que no cumplan o proporcionar familiar o médico pagado, usted derecho/a no puede ordenar a ofrecerle un puesto donde con la misma condiciones, pago, beneficios adicionales, o antigüedad en la persona, y, antigüedad a la fecha del permiso.

Este protege empleados no en el empleo o contratados para mientras ejercen por contrato una persona que trabajan por cuenta propia.

Seguro Médico

Los empleadores deben proporcionar un seguro médico mientras los empleados reciben prestaciones con el trabajo de empleado, el no trabajo, al igual y en las condiciones que no más favorecedores la cobertura en el empleado. Los empleados deben pagar su parte de las primas de seguro de salud durante el permiso.

Prohibición de represalias o discriminación

- Es ilegal que una empleadora discrimine o tome represalias contra una empleada por ejercer sus derechos según garantizados por la ley.
- Todos empleados o empleadores que usa discriminado/a o contra quien se toman represalias por ejercer sus derechos otorgados por la ley puede presentar una queja ante la Comisión contra la Discriminación por Motivos y peticiones del título VII de nuestro partido como usuarios.

Planes Privados

En vez empleadores les ofrece a tiene empleados/as un permiso familiar pagado, un permiso médico pagado, o ambos, con beneficios que tienen, como mínimo, el valor exacto que los beneficios reconocidos por la ley, más empleados/as puede solicitar los beneficios del seguro de las compañías. Ellos empleados/as continuará ordenar protegidos contra discriminación y represalias conforme a la ley, aunque ellos empleados/as decida mantener el beneficio en permiso pagado a través de un plan privado.

Si tiene preguntas o dudas sobre sus derechos relativos al permiso familiar y médico pagado, llame al 833-344-7365 o visite www.mass.gov/dfml.

Esta notificación debe ser colocada en un lugar visible donde los trabajadores/as vean regularmente.

Revisado 4/2023

El nuevo Massachusetts

Ley de igualdad salarial

La Ley de Igualdad Salarial de Massachusetts, M.G.L. c. 149 § 105A, prohíbe la discriminación por género en el pago de los salarios. En pocas que su empleador no le pague menos de lo que lo paga a un empleado de otro sexo que realiza un trabajo comparable. El "trabajo comparable" es un trabajo que requiere habilidades, esfuerzos y responsabilidades sustancialmente similares, y se realiza en condiciones de trabajo similares.

La ley permite diferencias en el pago por trabajo comparable solo cuando se basa en uno o más de los siguientes

- Un sistema de antigüedad
- Producción, ventas o ganancias de pago basadas en ingresos
- Un sistema de mérito
- La ubicación geográfica de los trabajos
- Diferenciales basados en el trabajo en educación, entrenamiento o experiencia
- Diferencias en el viaje requerido por los trabajos

Usted tiene derechos adicionales

- Si está solicitando un nuevo empleo, es posible que el empleador se le pregunte cuánto le han pagado en el pasado, hasta que después de hacerle una oferta de trabajo que incluya una compensación.
- Los empleadores no pueden pagarle a cualquiera su empleo en función de cuánto le pagaron en el pasado.
- Los empleadores en general no pueden prohibir que todos de sus propios salarios o los de sus compañeros de trabajo.
- No se puede tomar represalias por ejercer sus derechos según la ley.

¿Piensa que sus derechos han sido violados?

(Know del Fiscal General)

Presente una queja ante la División de Derechos Civiles de la Oficina del Fiscal General Massachusetts al (617) 963-2917 o presentando una queja en línea en www.mass.gov/ago/contactforms/civil.

Comisión de Massachusetts contra la discriminación

Si cree que un empleador ha discriminado basándose en su sexo en función de su raza, también puede presentar una queja ante la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts. Para obtener más información, llame al (617) 994-6000 o visite www.mass.gov/mcad/file-a-complaint.

Ayuda a encontrar un empleado

También tiene derecho a un nuevo una queja ante el tribunal. Para obtener ayuda para encontrar un abogado, comuníquese con el Servicio de Referencia de Abogados de la Asociación de Abogados de Massachusetts llamando al (800) 697-1577 o visitando www.massbar.org/public/lawyer-referral-service.

www.mass.gov/ago/equalpay
#equalpayMA

LEY DE MATERNIDAD DE MASSACHUSETTS

SEGÚN M.G.L. C. 151B § 1, 149, § 105D CADA EMPLEADO, DE TIEMPO COMPLETO TIENE DERECHO POR LA LEY A POR LO MENOS OCHO SEMANAS, COMO LA MADRE DE EMBARAZO, LICENCIA DE MATERNIDAD CUALQUIER LOS SIGUIENTES REQUISITOS:

1. HA CUMPLIDO UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL ESTABLECIDO POR EL EMPLEADOR EL CUAL NO SUPERE LOS TRES MESES O, EN EL CASO QUE EL EMPLEADOR NO USE DE PERÍODO DE PRUEBA PARA LA POSICIÓN EN CUESTIÓN, HA TRABAJADO A TIEMPO COMPLETO DURANTE AL MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS; Y,
2. LA EMPLEADA DA UN AVISO RAZONABLE CON DOS SEMANAS DE ANTICIPACIÓN SOBRE SU FECHA DE PARTIDA Y NOTIFICA QUE PRETENDE REGRESAR A SU TRABAJO CON MILLES TIENE DERECHO A REGRESAR AL MISMO PUESTO O A UNO SIMILAR SIN LA PÉRDIDA DE LOS BENEFICIOS LABORALES A LOS CUALES SE HA ELEGIBLE.

EN LA FECHA EN QUE COMIENZA SU LICENCIA POR MATERNIDAD, SI ELLA TERMINA SU LICENCIA DE MARTES/MIÉRA ESTRO DE LAS DOS SEMANAS. LA GARANTÍA DE UNA POSICIÓN IGUAL O SIMILAR ESTÁ SUJETA A LA VARIAS EXCEPCIONES ESPECIFICADAS EN M.G.L. C. 149, § 105D. LOS BENEFICIOS POR LICENCIA DE MATERNIDAD DEBEN SER OTORGADO LA LICENCIA DE MATERNIDAD BAJO LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE APLICAN A OTRAS DESIGNACIONES MÉDICAS TEMPORALES. CUALQUIER POLÍTICA DEL EMPLEADOR O ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE PROPORCIONE BENEFICIOS ADICIONALES O MÁS LIBERALES A LOS DESCRITOS EN ESTE AVISO CONTINUARÁ APLICANDO.

Aviso al empleador / empleados

LEY DE MASSACHUSETTS LICENCIA DE MATERNIDAD

Una nueva Ley de Licencia Parental amplía la ley actual permisos de maternidad. SI. c. 149, § 105D, vigente a partir del 1 de abril de 2016.

El permiso parental bajo Comisión de Massachusetts contra la Discriminación se incorpora en esta nueva ley. Los empleados con respecto a los empleados como empresas de un quienes Ley de Licencia Parental.

Como empleador en Massachusetts, usted está obligado a tener y publicar en un lugar visible un respecto de licencia parental junto a la hoja informativa.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

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/laborlaw

Oficina de la Fiscal General de Massachusetts
Andrea Joy Campbell

Antes usted el lugar de trabajo: Las leyes estatales exigen que todos los empleadores paguen este sitio en el lugar de trabajo en un sitio donde pueda hacerse fácilmente M.G.L., capítulo 151, artículo 1 6C; 454 C.M.R. 27.00 (1)

Salario mínimo
M.G.L., capítulo 151, artículos 1, 2, 3A, y 7

A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo en Massachusetts es de $15/hora.
En Massachusetts, no presume que todos los trabajadores son empleados. El estado mínimo corresponde a todos los empleados excepto a:

- los empleados agrícolas (80.00 una hora en el estado mínimo para la mayoría de los trabajadores agrícolas);
- los menores de una cierta edad;
- los trabajadores que se capacitan en ciertas organizaciones educativas, sin fines de lucro o religiosas; y
- los vendedores ambulantes.

Propinas
M.G.L., capítulo 149, artículo 152A; 454 C.M.R. 27.00 (1)

A partir del 1 de enero de 2023, la tarifa del servicio en Massachusetts es de $6.75/hora. La "tarifa de servicio" por hora se aplica a los trabajadores que prestan servicios a los clientes y que ganan más de $25 al mes en propinas. Los empleos promedio por hora, más la tarifa de servicio por hora, según el trabajador deben sumar el salario mínimo por hora. Los empleadores, propietarios o empleados son responsabilidades generales y de supervisión en un día determinado sean deben existir empleos de esa posición. Los propinas y los salarios de servicio encontrados en una factura deben darse solo para esperar al personal, a los calificados de servicio o antes empleados de servicio. La aprobación de empleo solo se permite para el personal de servicio, los conductores de servicio y otros empleados de servicio.

Horas extras
M.G.L., capítulo 151, artículos 1 B 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 salario normal por cada hora trabajada que cuente las horas trabajadas que cuenta las 40 horas en una semana.

Para algunos empleados, el pago de horas extras es el pago de "tarifa de servicio" el pago de horas extras equivale a una vez y media el salario mínimo básico, no la tarifa de servicio.

Excepción: En ocasión que los hayan estables, algunos empleos o lugares de trabajo están exentos del pago de horas extras. Los empleados deben consultar las reglas específicas para determinar si el pago de horas extras rinde antes mismo para que/quién/dónde o Home a la "Directrice de Trabajo Justo" (Fair Labor Division) de la Fiscal General o teléfono (617) 727-3465.

Pago de nóminas
M.G.L., capítulo 149, artículo 148; 454 C.M.R. 27.00

Las leyes establecen cuándo, qué y cómo se les debe pagar a los empleados. El pago lo el empleado de un empleado incluye el pago por todas las horas trabajadas, incluidas las propinas, el pago de vacaciones ganadas, el pago de enfermedad ganado, el pago de días festivos, y las comisiones ganadas que están distribuyendo determinadas y otras debidas y ausentes.

A los empleados que se les debe pagar en la totalidad el siguiente día de cada semana laboral a como del primer día de pago habitual. A los empleados que sean exentos o despedidos se les debe pagar en su totalidad el último día de trabajo.

Días del recibo de sueldo
M.G.L., capítulo 149, artículo 148

Todos los empleados deben recibir un volante, un ningún cargo, con los días en sueldo, donde figure el nombre del empleador y del empleado, la fecha de pago, pero, de a días, el número de horas trabajadas durante el período de pago, a tarifa por hora, y todas las deducciones o los aumentos efectuados durante el período de pago.

Deducciones del salario
M.G.L., capítulo 149, artículo 148; 454 CMR 27.00

Un empleador no puede descontar dinero del salario de un empleado, salvo que la ley lo permita (como el impuesto a los ganancias federal y estatal), a que el empleado haya autorizado la deducción para beneficio propio (por ejemplo, para aquese dinero) en la cuenta de ahorro del empleado). También puede descontar dinero del salario de un empleado para pagar deudas atrasadas de la empresa (por ejemplo vivienda, materiales o herramientas necesarias para el trabajo del empleado). Cualquier deducción requiere que la carta de empleado consienta y disponer un préstamo dentro mencionados los gastos reales al empleado.

Las reglas también limitan cuánto puede descontar un empleador puede descontar del salario de un empleado para alojamiento y comidas que el empleador le da al empleado.

Horas trabajadas
454 C.M.R. 27.00

Las horas trabajadas o la "jornada laboral" abarcan todo el tiempo que el 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 todas responsabilidad y tener la libertad de retirarse del lugar de trabajo. Si a cuanto del empleado, un empleado no puede irse a comer durante la pausa para comer, el empleador debe pagarle al empleado por esa pausa.

Registros del salario
M.G.L., capítulo 151, artículo 15

Los registros del salario deben incluir el nombre del empleado, su dirección, su empleo o ocupación, el monto que se le pago cada período de pago y las horas trabajadas (todo día y semana).

Los empleadores deben guardar los registros del salario para una duración de tres años. Los empleados tienen derecho a ver sus propios registros del salario en momentos y lugares razonables.

Restricciones de horarios para los menores

Edad	No deben trabajar	El trabajo menores
18 y 17	Trabajar en maquinaria de una elaboración o motora o operación peligrosa Trabajar en el almacenamiento de productos químicos Usar el empleado trabajo con un arma de fuego Usar, limpiar o reparar cierto tipos de máquinas o motor Manejar, operar o reparar ciertos vehículos Trabajar a 40 años o más de ocho	Más de 8 horas por día Más de 48 horas por semana Más de 6 días por semana
16 y 15	Trabajar cualquier propiedad en elaboración o que que un tengan fabricación, ensamblaje, reparación, limpieza, explosivo, permiten MOTO y otros o motor. Manejar, limpiar o reparar maquinaria, aparatos, herramientas, procesadores, ventadores o instalaciones de alimentos, elevadores. Trabajar en computadoras o sistemas informatizados Realizar actividades de horticultura Trabajar en o cerca de fábricas, artículos en obra, plantas de producción, lugares de trabajo peligrosos Trabajar en hoteles, moteles o otros lugares de trabajo peligrosos	Más de 8 horas por día Más de 40 horas por semana Más de 6 días por semana Antes de las 7 a.m. o después de las 7 p.m. (después de verano 11 de Julio, día de Trabajo), puede trabajar hasta las 9 p.m. Durante la semana escolar: Más de 3 horas por día Más de 18 horas durante cualquier semana Más de 6 días por semana Durante las vacaciones escolares: Más de 8 horas por día Más de 40 horas por semana Más de 6 días por semana
Menos de 14	Los menores de 14 años no pueden trabajar en Massachusetts en la mayoría de los casos	Otras son más algunos ejemplos de tareas prohibidas por las leyes estatales y federales para los menores de 18 años: operación de una máquina de cocer peligrosa, trabajo en una obra de construcción, trabajo en una planta de energía eléctrica, trabajo en una fundición, trabajo en una fábrica de ladrillos, trabajo en una fábrica de explosivos, trabajo en una fábrica de productos químicos, trabajo en una fábrica de pinturas, trabajo en una fábrica de papel, trabajo en una fábrica de productos de caucho, trabajo en una fábrica de productos de plástico, trabajo en una fábrica de productos de vidrio, trabajo en una fábrica de productos de metal, trabajo en una fábrica de productos de madera, trabajo en una fábrica de productos de cuero, trabajo en una fábrica de productos de textiles, trabajo en una fábrica de productos