Massachusetts State Posting

Always Designing for People®

Información sobre Empleados Cubiertos por el Seguro de Desempleo

Nombre del Empleador

Dirección

Número de identidad del empleador asignado por DUA

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

Si usted piende su trabajo, puede que tenga derecho a recibir el Seguro de Desempleo. Abaja 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 lo dará una copia del folleto: Cómo Solicitar los Beneficios del Seguro de Desempleo, proporcionada por el Departamento de Asistencia al Desempleo de Massachusetts (DIA 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 estibado de su reclamación, inactivar para deplorto 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 **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 estatuss de su reclamación y los pagos de beneficios, resolver problemas, e inactivinar para depósito directo — todo por teléfono. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo por teléfono, llame al Centro de Teleréclamaciones al 1 (877) 626-6650. Se le pedirá de dar su Número de Seguro Social y su año de nacimiento. Se le pasará entonces a un agente que tomará la información necesaria para presentar su reclamación del Seguro de Desempleo.

This document contains important information. Please have it translated immediately.

В данном документе содержится важная информация. Вам необходимо срочно сделать перевод документа.

Este documento contiene información importante. Por favor, traduzcí lo inmediatamente.

Dociksman sa gen enfòmasyon enpòtàn. Tanprè li yon moun tradwi l tousswit.

본 문서에는 중요한 정보가 포함되어 있습니다. 본 문서를 즉시 번역하도록 하십시오.

Rev. 1-8-24 **mass.gov/dua**

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(11A) 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 SON ELEGIBLES SI CUMPLEN CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. EL EMPLEADO ESTÁ EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO;
2. EL TRABAJADOR HAYA 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 DOS SEMANAS DE AVISO DE LA FECHA DE SALIDA ANTICIPADA Y AVISO DE QUE TIENE LA INTENCIÓN DE REGRESAR AL TRABAJO. EL AVISO TIM PRONTO COMO SEA PRÁCTICO EL EL RETRASO ES POR RAZONES FUERA DEL CONTROL DEL INDIVIDUO.

LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DEBEN PRESENTAR DOS SEMANAS DE AVISO PERO NO SE REQUIERE SER DE TIEMPO COMPLETO O COMPLETAR 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 ERAN ELEGIBLES EN LA FECHA EN QUE COMENZÓ LA LICENCIA SI TERMINAN LA LICENCIA PARENTAL DENTRO DE LAS OCHO 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 SE PROPORCIONARÁN PARA FINES DE LICENCIA PARENTAL BAJO LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE SE APLICAN A OTRAS DISCAPACIDADES MÉDICAS TEMPORALES. CUALQUIER POLÍTICA DEL EMPLEADOR O ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE PROPORCIONE BENEFICIOS ADICIONALES O MAYORES A LOS DESCRITOS EN ESTE AVISO CONTINUARÁ APLICABLE.

SI EL EMPLEADOR PROPORCIONA LICENCIA PATERNAL POR MÁS DE OCHO SEMANAS, EL EMPLEADOR NO LE NEGARÁ AL EMPLEADO O TRABAJADOR DOMÉSTICO EL DERECHO A REGRESAR AL TRABAJO A 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 TOMAR MÁS DE OCHO SEMANAS DE LICENCIA RESULTARÍA EN LA NEGACIÓN DE REINSTALACIÓN O LA PÉRDIDA DE OTROS DERECHOS Y BENEFICIOS.

AVISO PARA EMPLEADOS

COMMONWEALTH DE MASSACHUSETTS
DEPARTAMENTO DE ACCIDENTES INDUSTRIALES

SI USTED TIENE UN ACCIDENTE EN EL TRABAJO:

- **Avise Inmediatamente a su empleador que tuvo un accidente.**

Contacto de Rrl del Empleador/Indemnización por Accidente Laboral — Número de Teléfono

- **Avise al proveedor médico que usted tuvo un accidente en el trabajo y proporcione la siguiente Información:**

Compañía de Seguros — Dirección — Número de Teléfono

Empleador — Dirección

- **Si el empleador no informa el accidente a la compañía de seguros, el trabajador puede presentar un Reclamo del Empleado (Form. 110).**
- **Puede contactar al Departamento de Accidentes Industriales a través del 617.727.4900 o www.mass.gov/dia para obtener información adicional sobre sus derechos y elegibilidad para los beneficios según la ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo.**

SI SE REQUIERE TRATAMIENTO MÉDICO:

Los trabajadores que resulten lesionados pueden elegir sus propios proveedores médicos. Los costos por tratamientos médicos que sean razonables, necesarios y relativos al accidente laboral serán pagados por la compañía aseguradora que se menciona anteriormente.

Si se incluye información de una institución médica a continuación, significa que la compañía aseguradora mencionada tiene un acuerdo con un proveedor de preferencia para que su tratamiento inicial se realice en:

Institución Médica: — Dirección:

Número de Teléfono:

EMPLEADOR: ESTE AVISO DEBE COMPLETARSE Y PUBLICARSE EN UN LUGAR EN EL QUE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO. TAL COMO SE ESTABLECE EN M.G.L. C. 152, SECCIONES 21, 22, 30 Y 75B (2). LOS EMPLEADORES NO PODRÁN TOMAR REPRESALIAS, DISCRIMINAR (SEGÚN LO ESTABLECIDO PARA CUALQUIERA DE LAS LEYES ESTATALES O FEDERALES APLICABLES, INCLUYENDO LA CONDICIÓN MIGRATORIA), NI BRINDAR INFORMACIÓN FALSA SOBRE EL PROCESO DE INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL A SUS EMPLEADOS. ESTE AVISO DEBE ACTUALIZARSE, PUBLICARSE Y DISTRIBUIRSE CADA VEZ QUE SE PRODUZCAN CAMBIOS EN LA INFORMACIÓN.

REVISADO EN JUNIO DE 2024

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

Acto de equidad para trabajadoras 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, M.G.L. c. 151B, § 4, impuesta por la Comisión de Massachusetts contra la discriminación (MCAD). La ley, vigente el 1 de abril de 2018, prohíbe expresamente la discriminación en el empleo en función del embarazo y de las condiciones relacionadas con el embarazo, como la lactancia y la necesidad de expresar leche materna para un niño lactante. También describe las obligaciones de los empleadores con los empleados que están embarazadas o lactan y los protegen de ciertas prácticas discriminatorias. Además, la ley exige a los empleadores no poder tratar a los empleados o solicitantes de empleo de manera menos favorable que otros empleados en función del embarazo o las condiciones relacionadas con el embarazo y tienen la obligación de acomodar a los trabajadores embarazadas.

En virtud de la ley:

- A petición de un empleado, el empleador tiene la obligación de comunicarse con el empleado para determinar un alojamiento razonable para el embarazo o condición relacionada con el embarazo. Esto se llama un "proceso interactivo"; y debe tocarse de buena fe. Un alojamiento razonable es aquel que no establece un gasto que permita al empleado o solicitante de trabajo desempeñar las funciones esenciales del trabajo relevantes sin embargo o experimentando una condición relacionada con el embarazo, sin dificultades indebidas para el empleador.
- Un empleador debe acomodar las condiciones relacionadas con el embarazo, incluyendo las condiciones que entonces tiene como la necesidad de expresar la leche materna para un niño lactante, a menos que hacerlo suponiría una dificultad excesiva para el empleador. "Dificultades indebidas" significa que la petición del alojamiento representa un empleador dificultades o gastos significativos.
- Un empleador no puede requerir que un empleado embarazado acepte un alojamiento en particular, o para conocer la incapacidad o licencia parential si dicho alojamiento razonable permitiría al empleado desempeñar las funciones esenciales del trabajo sin dificultades indebidas a su empleadora.
- Un empleador debe acomodar la necesidad de expresar leche materna de un empleado lactante a menos que tal acomodación constituya una dificultad indebida para el empleador.
- Un empleador no puede negarse a contratar a un solicitante de empleo embarazado o a un solicitante que embarazada relacionada con el embarazo o a condición relacionada con el embarazo, si un solicitante es capaz de desempeñar las funciones esenciales de la posición con un alojamiento razonable.
- Un empleador no puede negar una oportunidad de empleo o tomar medidas adversas contra una persona debido a su solicitud de alojamiento o uso de un alojamiento razonable para un embarazo o condición relacionada con el embarazo.
- Un empleador no puede requerir documentación médica sobre la necesidad de un alojamiento si el alojamiento solicitado es para: (i) bailos más frecuentes, comidas o descansos de aguas; (ii) ajustes físicos; (iii) transferencias a más de 20 libras; y (iv) equipo physical no sanitario para la expresión de la leche materna. Un empleador, sin embargo, puede solicitar información médica para otros alojamientos.
- Una empleadora deben proporcionar una notificación por escrito a los empleados del derecho a estar libres de discriminación debido al embarazo o a una condición relacionada con el embarazo, incluido el derecho a un alojamiento razonable para las condiciones relacionadas con el embarazo, en un manual, folleto o otros medios de notificación a más tardar el 1 de abril de 2018.
- Las empleadoras también deben proporcionar una notificación por escrito de los derechos de los empleados en virtud de la ley: (1) a los nuevos empleados en el ambas del ordenaso del empleo; y (2) a un empleado que notifique al empleador de un embarazo o de una condición relacionada con el embarazo, no más de 10 días después de dicha notificación.

Lo anterior es una síntesis de los requisitos de la ley, y se alienta a los empleadores y a los empleados a ver el texto completo de la ley disponible en el sitio web del Tribunal General aquí:

https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXVI/Chapter54.

Si usted cree que ha sido discriminado en base al embarazo o a una afección relacionada con el embarazo, puede presentar una queja formal ante MCAD. Usted puede también tener el derecho de presentar una queja ante la Comisión de igualdad de oportunidades en empleo de la conducta ilícita de la ley de discriminación por embarazo, que modificó el título VII de la ley de derechos civiles de 1964. Ambas agencias requieren que la queja formal sea presentada dentro de los 300 días del acto discriminatorio.

IGUALDAD EN EL EMPLEO EN MASSACHUSETTS

Los solicitantes de empleo y empleados de los empleadores privados con seis o más trabajadores, los contratistas estatales y locales, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos por las Leyes Generales de Massachusetts Capítulo 151B de discriminación en los siguientes bases:

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

M.G.L. C. La 151B protege a los solicitantes y empleados de la discriminación en la contratación, ascenso, nivel, condiciones laborales, compensación, capacitación y otras oportunidades laborales por motivos de raza, color, religión, discapacidad, origen nacional (incluido el hecho de ser ciudadano de Estados Unidos, estar sin leyes de años o más), sexo, embarazo o una condición relacionada con el embarazo, identidad de género, orientación sexual, información genética, ascendencia y servicio militar. La discriminación religiosa incluye no adaptarse razonablemente a las prácticas religiosas de un empleado cuando la adaptación no impone una dificultad indebida.

ACOSO

El acoso sexual incluye avances sexuales, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando (a) la aceptación o rechazo de tales avances, solicitudes o conducta se hace explícita o implícitamente en términos o condición de empleo o como base para decisiones de empleo; (b) tales avances, solicitudes o conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo laboral. **La ley también prohíbe el acoso basado en las clases protegidas establecidas arriba.**

EL EMBARAZO

La Ley de Igualdad de las Trabajadoras Embarazadas prohíbe la discriminación en el empleo por motivo de embarazo o condiciones relacionadas con el embarazo, como la lactancia o la necesidad de extraer la leche materna para un niño lactante, y describe las obligaciones de los empleadores con los empleados que están embarazadas en el período de lactancia y las protecciones que esta los empleados tienen derecho a recibir.

LICENCIA PARENTAL

La ley obliga a los empleadores a conceder un empleado que ha completado un período de prueba inicial y no ha dado aviso de la fecha prevista de salida y la intención del empleado para devolver dos (2) semanas de aviso de la fecha prevista de salida o de la licencia nunca renunciará a no con el propósito de dar a luz, la adopción de un niño menor de 18 años, o la adopción de un niño menor de 23 años si el niño tiene una discapacidad mental o física.

ENCARCELADO

M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación por discapacidad, con expediente de hospitalización o percibida, en la contratación, ascenso, condiciones de compensación, beneficios, formación, clasificación y otros aspectos de empleo. Discriminación por discapacidad puede incluir cualquiera acomodar razonablemente una persona calificada con una discapacidad.

REPRESALIAS

Es ilegal tomar represalias contra cualquier persona por haber hecho algo que haya supuesto o cualquier práctica discriminatoria o porque ella ha presentado una queja, testificado o ayudado en cualquier procedimiento ante la Comisión. También es ilegal la queja, instigar, incitar, obligar o coaccionar a cualquier acto prohibido por M.G.L. c. 151B, o intentar hacerlo.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS

M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación y el acoso contra ciertos trabajadores domésticos (bajo el empresario) tanga una (1) o más empleados. " Mientras se aplican algunas exclusiones, los trabajadores domésticos generalmente incluyen individuos pagados para realizar trabajos de cuidado interno dentro de una casa de manera regular, como limpieza, limpieza del hogar, servicios de niñera, y/o cuidados. Los empleadores tienen prohibido participar en el acoso sexual y el acoso y/o discriminación en base a las clases protegidas directos anteriormente, es decir, la raza, el color, etc. Los trabajadores domésticos tendrán tienen derecho a una licencia parental.

INVERSIÓN/ACCIÓN HISTORIA CRIMINAL

La ley prohíbe que los empleadores soliciten a los solicitantes en una solicitud de empleo inicial cualquier información de antecedentes penales a menos que esta información sea por ley o reglamento.

SALUD MENTAL CENTRO ADMISIÓN CONSULTAS

Los empleadores no pueden negarse a contratar o despedir a un empleado por no proporcionar información sobre sus ingresos en un centro para el cuidado y tratamiento de personas con trastornos mentales. Una solicitud de empleo no podrá solicitar información sobre la admisión de un consultorio a tipo de instalaciones.

SUJETO DA SIDO VÍCTIMA DE 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** (mass.gov/MCAD) en una de las oficinas de abajo.

Un acuerdo con un empleador para arbitrar no impedirá de discriminación no impedirá que la presentación de un cargo de discriminación.

MCAD Boston Office: 1 Ashburton Pl., Suite 601, Boston, MA 02108 – P: 617-994-6000 F: 617-994-6024

MCAD Springfield Office: 436 Dwight St., Room 220, Springfield, MA 01103 – P: 413-739-2145 F: 413-784-1056

MCAD Worcester Office: 10 Chestnut St., Room 520, Worcester, MA 01608 • Phone: 508-453-9630 Fax: 508-755-3861

Para obtener más información, visite el sitio web de MCAD: mass.gov/MCAD

Revisado 4/17/2020

Aviso de Beneficios Disponibles Según M.G.L. Capítulo 175M

Permiso Familiar y Médico Pagado

(PFML, por sus siglas en inglés)

Permiso Disponible

Las personas cuitarias podrían tener derecho al permiso familiar y médico por las siguientes razones:

- hasta 20 semanas de permiso médico pagado en un año de beneficios, si la persona tiene una condición grave de salud que la incapacita para trabajar
- hasta 12 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios, si la persona tiene una condición para cuidarse de acogida de un niño/a; para atender a un pariente con una condición grave de salud; o debido a una emparejá admisión por el hecho de que un pariente en servicio activo o haya sido notificado de un llamado inminente para prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas
- hasta 26 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios, para cuidar a un familiar que sea un miembro del servicio militar cubierto y que tenga una condición grave de salud

Las personas cubiertas podrían ser elegibles para obtener hasta 26 semanas en total de permiso médico y familiar pagado en un mismo año de beneficios.

Beneficios

Para financiar los beneficios del PFML, los empleadores pueden deducir contribuciones de la nómina de pagos de hasta 0.46% del salario de cada empleado del salario o de otros ingresos de una persona cuitarda. Los ingresos semanales promedio de una persona cuitarda determinarán el monto de su beneficio, hasta un beneficio semanal máximo de $1,176 del (qualité-anualmente).

¿Quiénes son las Personas Cuitarías Según la Ley?

Por lo general, un trabajador cuitiza como persona cuitarda elegible para beneficios del PFML en los siguientes casos:

- si la persona está cuitiarta por un seguro de desempleo en Massachusetts y cobra salario de un empleador de Massachusetts; o
- si la persona es un trabajador autónomo que reside y trabaja en Massachusetts y decide incorporarse al programa; y
- si la persona gané como mínimo 30 veces el beneficio separado, en como mínimo 30 veces el ajuste anual en los últimos cuatro trimestres completados previos a aplicar por los beneficios.

Protección Laboral

En general, un empleado que se haya tomado el permiso familiar y médico pagado debería poder reincorporarse a un puesto similar con el mismo salario, cargo, beneficios laborales, crédito por tiempo de servicio y antigüedad si la fecha del permiso.

Estas protecciones laborales no aplican a anunciados, contratistas independientes ni trabajadores autónomos.

Seguro de Salud

Los empleadores deben proporcionar seguro de salud en el mismo grado bajo los beneficios del seguro de salud relacionado con el empleo, si los hubieren, al mismo nivel y bajo las mismas condiciones de cobertura que cuando proporcionaría si el empleado hubiera seguido trabajando de forma continuada durante el permiso.

Planes Privados

Si un empleador ofrece a los empleados permiso pagado, ya sea familiar, médico o de antiguo flujo, con beneficios que sean al menos igual de generosos que los que establece la ley, el empleador puede aplicar para una exención del pago de las contribuciones. Los empleados cuitiarías tendrán protección ante actos de discriminación y represalias según la ley incluso si un empleador elige tomar beneficios de permiso pagado a través de un plan privado.

Nombre de la Aseguradora Privada: _____

El Plan Privado en para permiso: ☐ Médico ☐ Familiar ☐ Ambos

Dirección: _____

Teléfono: _____

Ciudad, Estado y Código Postal: _____

Página Web: _____

No Discriminación Ni Represalias

- Es ilegal que un empleador cometa actos de discriminación o tome represalias contra un empleado por ejercer cualquiera de los derechos que le corresponden según la ley.
- Un empleado o exempleado que sufra discriminación o represalias por parte de los empleadores contemplados en la ley podría, por un plazo máximo de hasta tres años luego del hecho, interponer una acción civil en un tribunal superior, y podría tener derecho a una indemnización por daños y perjuicios de hasta tres veces los salarios que haya dejado de cobrar.

Si tiene preguntas o dudas sobre sus derechos de PFML, llame a: (833) 344-7365 o visite: https://www.mass.gov/DFML

Este aviso debe exhibirse en un lugar visible en las instalaciones del empleador.

Versión 2025 • Revisado 11/2024

El nuevo Massachusetts **Ley de igualdad salarial**

La Ley de Igualdad de Salario de Massachusetts, M.G.L. c. 149 § 105A, prohibe la discriminación por género en el pago de los salarios. Es posible que su empleador no le pague menos de lo que le 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 sistemas de pago basados en ingresos
- Un sistema de mérito
- La ubicación geográfica de los trabajos
- Diferencias relacionadas con el trabajo en educación, entrenamiento o experiencia
- Diferencia en el viaje requerido por los trabajos

Usted tiene derechos adicionales

- Si está solicitando un nuevo empleo, **es posible que el empleador no le pregunte cuánto le han pagado en el pasado hasta que después de haerche una oferta de trabajo** que incluye una compensación.
- Los empleadores **no pueden negarse a considerar su empleo en función de cuánto gané** en su último trabajo.
- Los empleadores en general **no pueden prohibirle que hable 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?

Oficina del Fiscal General

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

Comisión de Massachusetts contra la discriminación

Si cree que un empleador ha discriminado intencionalmente en su contra en función de su sexo, 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/file-a-complaint-of-discrimination.

Ayuda a encontrar un abogado

También tiene derecho a presentar 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 (866) 627-7577 o visitando www.massbar.org/public/lawyer-referral-service.

www.mass.gov/ago/equalpay
#equalpayMA

Leyes de salario y carga horaria de Massachusetts

El salario mínimo es $15.00

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

www.mass.gov/ago/fairlabor

Oficina de la Fiscal General de Massachusetts
Andrea Joy Campbell

Aviso para el lugar de trabajo: Las leyes estatales exigen que todos los empleadores pegen 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, 3A, y 7

A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo en Massachusetts es de $15/hora.

En Massachusetts, se presume que todos los trabajadores son empleados. El salario mínimo corresponde a todas las horas trabajadas por:

- los empleados agrícolas (88.00 por hora es el salario mínimo para la mayoría de los trabajadores agrícolas);
- los menores de una orden religiosa;
- los trabajadores que se capacitan en ciertas organizaciones educativas, sin fines de lucro o religiosas; y
- los vendedores externos.

Propinas M.G.L., capítulo 140, artículo 152A; M.G.L., capítulo 151, artículo 7

Si parte del 1 de enero de 2023, la tarifa del servicio en Massachusetts es de 96.75/hora. La "tarifa de servicio" por hora se aplica a los trabajadores que prestan servicios a los clientes y que ganan más de $20 al mes en propinas. Los propinas promedio por hora, más la tarifa de servicio por hora pagada al trabajador deben sumar el salario mínimo por turno. Los administradores, supervisores y empleados con responsabilidades generales o de supervisión en un día determinado nunca deben aceptar ninguna de sus propinas. Las propinas y las cargas por servicio enumeradas en una factura deben debe solo para empear al personal, a los cantineros de servicio y otros empleados que realicen la agricultura de propinas solo se permite para el personal de servicio, los cantineros de servicio y otros empleados de servicio.

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

Generalmente, se debe pagar horas extras a los empleados por un tiempo de 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 cuando por cada hora trabajada que se pasa de 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 estatales exigen que, y cómo se les debe pagar a los empleados. El pago (o el estado de un empleado) depende de varios factores, incluidos la ubicación, las propinas, el pago de vacaciones ganadas, el pago prometido de días feriados, y las comisiones ganadas que están definitivamente determinadas y sean debidas y adeudas.

A los empleados por hora se les debe el pago cada semana o semana por medio (quincenal). La fecha límite para pagar a los 6-7 días después de que terminan el período 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 día de pago después de haber renunciado (si no hay un día de pago habitual). A los empleados que sean despedidos 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, justo con su sueldo, donde figure el nombre del empleador y del empleado, la fecha de pago (hoy, día y año), el número de horas trabajadas durante el período de pago, la 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 27.05

Un empleador no puede deducir 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). Cualquier empleado que se exija que el empleado compre o alquile un uniforme deberá reembolsarle los gastos reales al empleado.

Las leyes también exigen llevar cuidado y cuidado dinero 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. 27.02

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, el empleado debe estar libre de todas las obligaciones y responsabilidades laborales. Si se requiere que el empleado siga trabajando, la oficina del empleador, un empleado o un cliente o a permanecer en el lugar de trabajo durante la pausa para comer, el empleador deberá pagarle al empleado por esa libreja.

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 importe que se le paga cada período de pago y las horas trabajadas cada 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 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 contratados 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 su pareja de la misma sexo o cónyuge, están enfermos, lesionados 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.

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

Es posible que los empleados que tiene al trabajo más de tres días consecutivos tengan que proporcionar un certificado médico.

Licencia por enfermedad con goce de sueldo

Los empleados que tienen 11 empleados o más deben brindar licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleados que tienen menos de 11 empleados deben 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 trabajar en relación a trabajo, o un empleado comparable, a los otros empleados del diferente género.

Prácticas debaxo discriminar en la contratación, el pago o cómo compensación, o en otras condiciones de empleo basándose en las siguientes características de una persona:

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

Permiso por ausentes personales M.G.L., capítulo 149, artículo 52D

En algunos casos, los empleados tienen derecho a tomarse hasta 24 horas en ayuno 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 cercano, o para otros cómo.

Los empleados reunen 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 período previo de 12 meses.

Pago por presentarse al trabajo

454 C.M.R. 27.02

A la mayoría de los empleados se les deberá pagar por tres horas una tarifa no inferior a la del salario mínimo si no están previstos que trabajen 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 temporales

M.G.L., capítulo 149, artículo 150C

Para informarse acerca de los derechos de los trabajadores temporales y de los empleados contratados a través de agencias de empleo, llame al teléfono 617-626-6975 o ingrese en: www.mass.gov/dia/

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, etc., administración del hogar, cuidado de ancianos o servicios similares en una vivienda, ingrese en: www.mass.gov/dia/

Empleados de obras públicas y de construcción pública

M.G.L., capítulo 149, artículo 26-27H

Los empleados que trabajan en proyectos de construcción públicos 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 son víctimas, o cuyos familiares sean víctimas, de violencia doméstica, sexual, sexual, acecho o secuestro tienen derecho a 15 días de licencia para tomar necesidades relacionadas, como asistencia sanitaria, terapia, o asesoramiento para las víctimas; asistencia legal; cuidado y resguardo de sus hijos; y ayuda legal, ordenes judiciales de protección y asistencia al tribunal.

La licencia puede ser con o sin goce de sueldo según la política del empleador. Esto les ofrece 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 19 y 20

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

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

Importante! Estas leyes prohíben que usted sufra represalias por hacer una denuncia. En la mayoría de los casos, el plazo en 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 denunciar haber cometido las denuncias explicadas en este cartel.

Las leyes explicadas en este cartel alcanzan 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 sus violaciones 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 –69

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

**Permiso de trabajo obligatorio: La mayoría de los trabajadores menores de 18 años deben obtener un permiso de trabajo. Los empleadores deben conservar en los archivos de su lugar de trabajo los permisos de trabajo de sus empleados menores de edad. Por lo general, los menores deben obtener un permiso del