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

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

1-866-487-9243

REV. 07/2016

FED

FED

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

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 trabaiar en la mayoría de los trabaios no

agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría 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. La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA,

para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los

UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EF UIJ

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS) empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la

vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche. El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en

LEYES

LABORALES

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 baio 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

1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd

Los empleados reúnen las condiciones para recibir este permiso si el empleador tiene por lo menos 50

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

Para informarse acerca de los derechos de los trabajadores temporarios y de los empleados contratados a

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

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

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

Los empleados tienen derecho a demandar a su empleador por la mayoría de las infracciones de las leves de

alario y carga horaria. Los empleados pueden demandar a su empleador como particulares o como grupo

¡Importante! Existen plazos estrictos para iniciar una demanda. En la mayoría de los casos, el plazo es tres

Es ilegal que un empleador castigue o discrimine a un empleado por presentar una queja o intentar hacer

Las leyes explicadas en este cartel atañen a todos los trabajadores, independientemente de su condición

denunciar a un trabajador ante las autoridades de inmigración por quejarse de una violación de derechos, el

Todos los empleadores de Massachusetts deben respetar las leves federales y estatales para los empleados

que tienen menos de 18 años (menores). Estas leyes establecen *cuándo, dónde, y cuánto tiempo* pueden

rabajar 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

trabaio los permisos de trabaio de sus empleados menores de edad. Para obtener un permiso

de trabaio, 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

Oue el empleado tenga o use un arma de fuego

Manipular, servir o vender bebidas alcohólicas

cortadoras y mezcladoras de alimentos eléctricas

Trabajar en congeladoras o cámaras refrigeradoras

Trabaiar a 30 pies o más del suelo

Realizar actividades de horneado

Estos son solo algunos ejemplos de tareas prohibidas por las leyes estatales y federales. Para

obtener una lista completa de los empleos prohibidos para menores de edad, comuníques

con la "División de Trabajo Justo" de la Fiscalía General llamando al teléfono: (617) 727-3465

los Estados Unidos" (Ilamando al teléfono: (617) 624-6700, www.youth.dol.gov

No deben trabajar

después de las 10:15 si el empleador deja

Por la **noche**, de 10 p.m. a 6 a.m. (o

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

trabajar hasta las 9 p.m

Durante el año escolar:*

trabaja en un restaurante o en una pista

Restricciones de horarios para los menores

Usar, limpiar o reparar ciertos tipos de máquinas a motor

ontacte al "Departamento de Normas Laborales" (*Department of Labor Standards*) llamando al

Conducir la mayoría de los vehículos a motor o carretillas elevadoras

Cocinar (excepto en parrillas eléctricas o a gas que no tengan llamas

estas), manejar freidoras, espiedos, parrillas NIECO y ollas a presión

Maneiar, limpiar o reparar rebanadoras, picadoras, tajaderas, procesadoras,

Trabajar en o cerca de fábricas, edificios en obra, plantas de producción,

lugares de trabajo mecanizado, talleres, túneles u otros lugares de trabajo

Los menores de 14 años no pueden trabajar en Massachusetts en la mayoría

hemployment. También puede comunicarse con el "Departamento de Trabajo de

Por la **noche**, de 7 p.m. a 7 a.m. *Excepción:* En verano (1 de Julio, Día del Trabajo), puede

Más de **3 horas** cualquier día •

*Excepción: En el caso de los empleos para adquirir experiencia que estén aprobados por la escuela, se les

Obligatoriedad de 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

ncuentre 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

Más de 8 horas cualquier fin

puede permitir a los alumnos trabajar durante el día de clases hasta 23 horas por semana

En ningún momento

Más de 6 días por semana

Cuando la escuela no está

Más de **8 horas** cualquier día

Más de 40 horas por semana

obtener un permiso de trabaio. Los empleadores deben conservar en los archivos de su lugar d

nigratoria, incluidos los trabajadores indocumentados. Si un empleador denuncia o amenaza con

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.

La licencia puede ser con o sin goce de sueldo según la política del empleador. Esta ley atañe a los

ayuda legal, órdenes judiciales de protección y asistencia al tribunal.

Los empleados tienen derecho a demandar

Los empleadores no deberán tomar represalias

mpleador podrá ser procesado o recibir una sanción civil.

(617) 626-6975, o ingresando en www.mass.gov/dols.

Trabajos y tareas peligrosas que los menores no deben hacer

Empleados menores de 18 años: Trabajo infantil

cumplir los derechos explicados en este cartel.

percibir el salario vigente, una tarifa mínima establecida por el "Departamento de Normas Laborales"

través de agencias de empleos, llame al teléfono 617-626-6970 o ingrese en: www.mass.gov/dols/.

trabajó por lo menos 1250 horas para el empleador durante el periodo previo de 12 meses.

trabajó durante por lo menos 12 meses para el empleador, y

Pago por presentarse al trabajo

Derechos de los trabajadores temporarios

Derechos de los trabajadores domésticos

asada en el tipo de trabajo realizado.

certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

REV. 07/2016

www.mass.gov/ago/fairlabor

M.G.L., capítulo 149, artículo 1590

M.G.L., capítulo 149, artículo 19

M.G.L., capítulo 149, artículo 52

M.G.L. capítulo 149, artículo 15

M.G.L. capítulo 151, artículos 1B v 2

M.G.L., capítulo 149, artículo 148A

M.G.L., capítulo 149, artículos 56 –105

M.G.L., capítulo 151, artículo 19

Leyes de salario y carga horaria de Massachusetts

Fiscal General de Massachusetts Maura Healey

Línea telefónica de la División de Trabaio Justo OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

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 rtículo 16: 454 C.M.R. 27.01(1)

Salario mínimo		M.G.L., capítulo 151, artículos 1, 2, 2A,		
		Efectivo el día	Salario mínimo	Tarifa de servicio
En Massachusetts, se presume que todos los trabajadores son empleados. El salario mínimo corresponde a todos los empleados, excepto a:		1 de enero del 2017	\$11.00	\$3.75
•	los empleados agrícolas (\$8.00 por hora es el salario mínimo para la mayoría de los trabajadores agrícolas), los miembros de una orden religiosa,	1 de enero del 2019	\$12.00	\$4.35
		1 de enero del 2020	\$12.75	\$4.95
•	los trabajadores que se capacitan en ciertas organizaciones educativas, sin	1 de enero del 2021	\$13.50	\$5.55
	fines de lucro o religiosas, y los vendedores exteriores.	1 de enero del 2022	\$14.25	\$6.15
		1 de enero del 2023	\$15.00	\$6.75

La "tasa de servicio" por hora se aplica a los trabajadores que prestan servicios a los clientes y que ganan La cantidad promedio de propinas por hora, más la tarifa de servicio pagada al trabajador debe sumarse al salario mínimo por cada turno. Los empresarios, los propietarios y los empleados con responsabilidades de dirección o supervisión en un

día determinado no deben apropiarse nunca de ninguna de sus propina: Las propinas y los gastos de servicio que figuran en la factura deben entregarse únicamente a los

Se permite el fondo común de propinas solo para los camareros, barman y otros empleados de servicios M.G.L., capítulo 151, artículos 1A y 1

Generalmente, se debe pagar horas extras a los empleados que trabajan más de 40 horas en una semana. E

pago de horas extras equivale por lo menos a una vez y media el valor de la hora laborable común por cada ora 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 ww.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. 27.0.

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 v sean debidas v exigibles

A los empleados por hora se les deberá pagar cada semana o semana por medio (quincenal). 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

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 14

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 M.G.L., capítulo 149, artículo 148; 454 CMR 27.0

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). Cualquier 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 un empleador puede descontar del salario de un empleado para alojamiento y comidas que el empleador le da al emplead. 454 C.M.R. 27.02 Horas trabaiadas 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. 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 emplead

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, e 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 para una duración de tres años. Los empleado: tienen derecho a ver sus propios registros del salario en momentos y lugares adecuados. Licencia por enfermedad M.G.L., capítulo 149, artículo 1480 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

omienzan 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

Salvo que fuera una emergencia, los empleados deben avisar al empleador antes de usar la licencia por Es posible que los empleados que falten al trabajo más de tres días consecutivos tengan que entregar al

empleador un certificado médico Licencia por enfermedad con goce de sueldo Los empleadores que tienen 11 empleados o más deben brindar licencia por enfermedad con goce de

sueldo. Los empleadores que tienen 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;

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: Religión, origen nacional o abolengo Sexo (incluido el embarazo)

Servicio militar Orientación sexual o identidad o expresión de género Información genética o discapacidad Permiso por asuntos personales

citas con el médico o el dentista de sus hijos, o

MA

MA

comuníquese con el:

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

citas con el médico o el dentista de un familiar anciano, o nara otras citas

(?) Comuníquese con la "División de Trabajo Justo" de la Fiscalía General:

Rev. 06/2021

nínimo 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

(617) 727-3465 — www.mass.gov/ago/fairlabor

AVISO: Este estado tiene su propia lev de salario mínimo. También se le reauiere a los empleadores aue fiien el aviso de los Derechos del empleado baio la Lev de Normas Justas de Trabaio, la cual indica el salario

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

El acoso sexual en el trabajo no debe tolerarse.

Es ilegal. Si sufre acoso sexual, infórmeselo de inmediato a su supervisor o

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

DIRECTIVO DE ACOSO SEXUAL

436 DWIGHT STREET ONE ASHBURTON PLACE Room 220 **Boston, MA 02108** Springfield, MA 01103 413/739-2145 617/994-6000

617/994-6196 TTY COMISIÓN DE MASSACHUSETTS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN

La licencia por enfermedad acumulada

Comenzando el 1 de julio de 2015, los empleados de Massachusetts tienen el derecho a

ganar y utilizar licencia por enfermedad del trabajo. ¿OUÉ EMPLEADOS SON ELEGIBLES?

Empleados acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas.

trabaian horas suficientes

Todos los empleados en Massachusetts son elegibles para la licencia por enfermedad acumulada, incluyendo empleados a tiempo completo, medio tiempo, estacionales, y temporales.

Empleados pueden llevar hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada no utilizada

Empleados pueden acumular y usar la licencia por enfermedad hasta 40 horas cada año si

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 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

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

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

lassachusetts Commission Against Discrimination (Comisión de Massachusetts contra la discriminación).

Aviso De Derechos De Los Empleados

AVISO Y VERIFICACIÓN

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

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

> **;TIENE PREGUNTAS?** Llame a la División de Trabajo Justo a 617-727-3465 Visita a www.mass.gov/ago/earnedsicktime

Commonwealth of Massachusett La Oficina de el Fiscal General El Fiscal General impone la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y reglamento: Es ilegal violar cualquier disposición de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada. Las violaciones de todas disposiciones de la Lev 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)

(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

tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas **DERECHOS DE LOS EXAMINADOS**

prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o lurante el servicio de empleo. **PROHIBICIONES** Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le

FED

DEPARTMENT OF LABOR

MA

UNITED STATES OF AMERICA

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 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.

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

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRARA IO DE LOS EF IIII

TTY: 1-877-889-5627

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.

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.

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.

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. 1518 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 queia, ha testificado o ha

asistido a un proceso ante la Comisión. También es ilegal asistir, apovar, incitar, coaccionar o forzar cualquier acto prohibido baio M.G.L. c. 151B. o intentar hacerlo. 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

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 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 ha sido acosado o discriminado, debe presentar una queja por discriminación <u>inmediatamente</u> con la Massachusetts Commission Against Discriminatio

> 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

> > REV. 11/2021

MA

EXECUTIVE OFFICE OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT DEPARTMENT OF UNEMPLOYMENT ASSISTANCE

Información sobre empleados cubiertos por el seguro de desempleo

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

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

Ul 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 "Ul 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 1-877-626-6800 si tiene un prefijo telefónico de 351, 413, 508, 774, o 978; o 1-617-626-6800 si tiene cualquier otro prefijo telefónico. 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.

Nota: Durante periodos de alto volumen de llamadas	Si su Número de Seguro Social acaba en:	Su día asignado para llamar al Centro de TeleReclamaciones es:
entre lunes y jueves, se puede implementar un horario de llamadas, dando prioridad a las personas que llamen	0,1	Lunes
basado en el último digito de sus Números de Seguro Social. Esto ayuda asegurar que usted y los otros clientes pueden comunicarse con un representante del Centro de	2,3	Martes
	4, 5, 6	Miércoles
TeleReclamaciones puntualmente. Por favor consulte el horario a la derecha antes de llamar.	7, 8, 9	Jueves
Totalio d'il derecia difies de lidital.	Cualquier digito final	Viernes

IMPORTANTE: Leyes Generales de Massachusetts, Capitulo 151A, Sección 62A requiere que este aviso esté colocado visiblemente en cada lugar operado por un empleador, en un sitio evidente, donde puede ser accedido por todos los empleados. El aviso tiene que incluir el nombre y la dirección de correo del empleado y el número de identidad asignado al empleador por el Departamento de Asistencia al Desempleado. Un patrón/programa que ofrece igualdad de oportunidades de empleo. Dispositivos y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con

discapacidades. Para servicios de retransmisión para personas con discapacidades auditivas, llame al 711.

REV. 10/2015

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 21, 22 y 30 del capítulo 152 de

las Leyes Generales de Massachussets, por el presente notificamos que hemos previsto el pago a nuestros empleados lesionados, conforme al capítulo antes mencionado, mediante un seguro con:

DOMICILIO DE LA COMPAÑÍA DE SEGURO NOMBRE DEL AGENTE DE SEGUROS

extiende la ley actual de licencia de las siguientes maneras:

licencia para padres

La ley de licencia para padres es ahora no discriminatoria con

respecto al sexo. Tanto hombres como mujeres tienen derecho a

Si el empleador está de acuerdo en proporcionar licencia para padre

por más de 8 semanas, el empleador debe reintegrar al empleado

al final de la licencia extendida, salvo que informe al empleado de

manera clara y por escrito antes de la licencia v antes de cualquier

extensión de dicha licencia que el tomarse más de 8 semanas de

licencia resultará en la denegación de su reintegración o en la

La ley aclara que el derecho a la licencia se aplica a empleados que

han completado un periodo inicial de prueba establecido por los

La ley estipula que si a dos empleados del mismo empleador les

nace o adoptan el mismo hijo, los dos empleados tienen derecho a

proporcionar por lo menos 2 semanas antes un aviso donde informe la fecha prevista de ausencia y su intención de regresar, pero

también permite que el empleado dé aviso con la antelación que sea

posible, si el retraso es por razones fuera del control del empleado.

La ley aclara que un empleado que solicita una licencia debe

términos del empleo, pero que no es mayor de 3 meses

pérdida de otros derechos y beneficios.

una suma total de 8 semanas de licencia.

MA

FUNCIONARIO DEL EMPLEADOR PARA ACCIDENTES DE TRABAJO (SI HUBIERA)

la aseguradora, siempre que el tratamiento sea necesario y esté razonablemente relacionado con la lesión ocupacional. En caso de que se necesite atención hospitalaria, por la presente se notifica a los empleados que la aseguradora ha dispuesto que esa atención sea prestada en:

ANUNCIO PUBLICADO POR EL EMPLEADOR

La ley denominada "Una Ley en Relación con la Licencia para Padres" extiende la La ley aclara que un empleado con licencia para padres por la ley actual de licencia por maternidad, G.L. c. 149, § 105D, la cual se hace cumplir adopción de un hijo debe tener derecho a los mismos beneficios por la Comisión de Massachusetts contra la Discriminación (Massachusetts que se le ofrecen a un empleado con licencia por el nacimiento de Commission Against Discrimination, MCAD). Actualmente, la ley de Massachusetts requiere que los empleadores con seis o más empleados proporcionen ocho La ley amplía los requisitos de aviso y les exige a los empleadores semanas de licencia por maternidad no remunerada con el fin de dar a luz o para la adopción de un niño menor de 18 años o menor de 23 si el niño tiene discapacidad mental o física. La nueva lev entra en vigor el 7 de abril de 2015 v

licencia para los padres 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: 800 Purchase, Room 501, New Bedford, MA 02740; 508-990-2390 Visite nuestro sitio web para acceder a más recursos e instrucciones sobre

REV. 03/10/2015

Notificación de beneficios bajo las Leyes Generales de Massachusetts (M.G.L.), capítulo 175M

Tipos de permiso disponibles Las personas cubiertas pueden tener derecho a un permiso familiar y médico por

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 acogida de un niño, paracuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave, o debido a una exigencia calificadora que surja del hecho de que unmiembro de la familia esté en servicio activo o haya sido notificado de un llamado inminente al servicio activo en las Fuerzas Armadas. hasta 26 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficio:

de permiso familiar y médico pagado en un solo año de beneficios. Para financiar los beneficios de PFML, los empleadores pueden deducir contribuciones de nómina de hasta 0.344% (ajustado anualmente) de los salarios u otras ganancias de un individuo cubierto. Las ganancias semanales promedio de una persona cubierta determinarán el monto de su beneficio, para un beneficio semanal máximo de hasta \$1,084.31 (ajustado anualmente

para cuidar a un miembro de la familia que es un miembro del

serviciocubierto con una condición de salud grave

Por lo general, un/a trabajador/a cumple los requisitos de persona cubierta y puede ser elegible para recibir un permiso familiar y médico pagado si: Él/Ella es elegible para el desempleo en Massachusetts y un empleador de Massachusetts paga lossalarios; o El/Ella es una persona que trabaja por cuenta propia que reside y trabaja en Massachusetts y elige optarpor el programa; y

¿Quiénes son las personas cubiertas según la lev?

Permiso Familiar y Médico Pagado (PFML) antes de la solicitud de beneficios. Protección laboral

> mismas condiciones, pago, beneficios laborales, crédito por el tiempo de servicio, v antigüedad a la fecha del permiso. Estas protecciones laborales no se aplican a contratistas que prestan servicios por contrato ni a las personas que trabajan por cuenta propia. Seguro Médico

Las personas cubiertas son elegibles para no más de 26 semanas en total Prohibición de represalias o discriminación Es ilegal que un/a empleador/a discrimine o tome represalias contra un/a empleado/a por ejercer alguno de los derechosotorgados por Todo/a empleado/a o exempleado/a que sea discriminado/a o contra

solicitar la exención del pago de las contribuciones. El/la empleado/a continuará

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 sitio claramente visible en las instalaciones del/a empleador/a

está obligado a servir en el servicio uniformado;

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a

servicios uniformados. PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas

con el servicio. El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA. Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede

consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y

puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

ascenso; o

cualquier beneficio del empleo

usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;

su empleo con ese empleador específico:

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

es un miembro presente o pasado del servicio

entonces un empleador no puede negarle a usted

empleo inicial:

retención de su empleo

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

por las siguientes razones:

hogar de crianza;

Los empleados elegibles que trabaian para un empleador suieto a esta lev

dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño):

y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;

Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un

miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales,

instituciones educativas, agencias de empleo y

organizaciones de trabajo

problema de salud serio que califique;

armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

DEPARTMENT OF LABOR

FED

discriminación en función de:

económica desmedida para la compañía.

referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

DISCAPACIDAD

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con

sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la

las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color,

religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación

un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad

Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas

contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación,

los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la

capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del

empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones

razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in

Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes

empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad

en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos,

las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las

mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic

Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes

y empleados contra la discriminación basada en la información genética

en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos,

las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la

genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la

adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona

de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas

las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación,

UNITED STATES OF AMERICA

reempleo:

debido a esta situación.

relacionada con el servicio.

ha solicitado ser miembro del servicio uniformado;

usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de

usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean

usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA,

lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está

obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia. El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes. Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alquien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA. Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique **REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD**

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses; miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus tomar la licencia*: v siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado. Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tripulación de una aerolínea. PEDIDO DE LA LICENCIA Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador. generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

> Para información adicional o para presentar un reclamo: 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen

que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda

www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de

www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en

tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

PERSONAS CON DISCAPACIDADES La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el

> niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo. VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (Vietnam Era

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

medalla por servicio a las Fuerzas Armadas). **REPRESALIAS** Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (Office of Federal Contract Compliance

una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una

según estas leyes federales. acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP). Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o

electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Programas o actividades que reciben asistencia

financiera federal

(202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo

modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en os programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades

prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones

Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 con el Suplemento 11/09





Seguridad y Salud en el Trabajo

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro. Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo.
- sin sufrir represalias. Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias toxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.

Presentar una queja con la OSHA dentro

correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos. Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas

de 30 días (por teléfono, por internet, o por

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Pedir copias de sus registros médicos,

a su empleador.

y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

pruebas que miden los peligros en el trabajo,

Llame OSHA. Podemos ayudar.

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen

represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se

Programs, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales

las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitacione físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento. un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige

que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los

Los empleadores deben:

libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.

Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo

 Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA. Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de

 Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y

 Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.

lugar de la violación alegada. Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov



Copyright 2022 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

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

on 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

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

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.

(Comisión de Massachusetss contra la Discriminación), www.mcad.gov, en una de las oficinas indicadas. Un acuerdo con su empleador para arbitrar su reclamo o

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/

THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS

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

TRATAMIENTO MÉDICO

En caso de lesiones personales ocurridas a raíz del trabajo o durante el trabajo. a aseguradora cuyo nombre aparece arriba debe prestar 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

Commission Against Discrimination Licencia para Padres

> que coloquen en un lugar visible un aviso en el que se describan los requisitos de la ley y las políticas del empleador en relación con la **Boston:** One Ashburton Place, Room 601, Boston, MA 02108; 617-994-6000

www.mass.gov/mcad Formateado por HI

Él/Ella ganó más de 30 veces el beneficio esperado y más de \$5,700 (ajustado anualmente) en los últimoscuatro trimestres completados Por lo general, un/a empleado/a que ha recibido un permiso familiar o médico pagado, deben devolverle su puesto anterior u ofrecerle un puesto similar, con las

Los empleadores deben seguir proporcionando y contribuyendo a los beneficios del seguro médico relacionados con el trabajo de los empleados, si los hubiera. al nivel y en las condiciones en que se habría proporcionado la cobertura si los empleados hubieran seguido trabajando durante la duración de dicho permiso

ley, podrá (dentro de los tres años de ocurrida la infracción), iniciar una acción civil ante el tribunal superior, ypodrá recibir una indemnización por daños y perjuicios del triple de su salario perdido como máximo. Si un/a empleador/a les ofrece a los/as empleados/as un permiso familiar pagado, un permiso médico pagado, o ambos, con beneficios que tienen, como mínimo, el

quien se tomen represalias por ejercer sus derechosotorgados por la

estando protegido/a contra discriminación y represalias conforme a la ley, aunque el/la empleador/a decida brindarle el beneficio de permiso pagado a través de

JAN2022

Rev. 11/2021

Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 62821-012022

QR CODE) Scan with phone camera:

ONLINE

PERSONAS CON DISCAPACIDADES La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, esenciales del trabajo.

educativas que reciben asistencia financiera federal.

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

REV. 11/2009

iES LA LEY!

una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.

Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del



62821

de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

To update your labor law posters contact

FED-MA-SPA

designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en

REV. 04/2016

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

vocabulario que pueden entender.



TWO ways to verify poster compliance!

determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o

REV. 05/2022

estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador

tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, e<mark>l emplead</mark>or tiene que brindar una razón por la cual no es elegible. Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será

> designada como licencia bajo la FMLA. **CUMPLIMIENTO** Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación