

Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

Massachusetts y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

MASSACHUSETTS PRINTABLE GUIA DEL TRABAJO

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

2 Massachusetts Labor Laws

MASSACHUSETTS MINIMUM WAGE

Leyes de Salario y Horas de Massachusetts

El salario mínimo es
\$15.00



Fair Labor Hotline
(617) 727-3465
TTY (617) 727-4765



www.mass.gov/ago/fairlabor



Massachusetts
Fiscal General
Andrea Joy Campbell

La ley estatal requiere que todos los empleadores publiquen este aviso en el lugar de trabajo en donde se pueda leer fácilmente. M.G.L. Capítulo 151, Sección 16; 454 C.M.R. 27.07(1)

Salario mínimo

M.G.L. Chapter 151, Sections 1, 2, 2A, and 7

A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo en Massachusetts es de \$15/hora. En Massachusetts, todos los trabajadores se presumen que son empleados. El salario mínimo se aplica a **todos** los empleados, excepto:

- trabajadores agrícolas (\$8.00 por hora es el salario mínimo para la mayoría de los trabajadores agrícolas),
- miembros de una orden religiosa,
- trabajadores entrenados en ciertas organizaciones educativas, sin fines de lucro, o religiosas, y
- vendedores externos.

Propinas

M.G.L. Chapter 149, Section 152A; M.G.L. Chapter 151, Section 7

A partir del 1 de enero de 2023, la tarifa de servicio en Massachusetts es de \$ 6.75 / hora. La "tarifa de servicio" por hora se aplica a los trabajadores que brindan servicios a los clientes y que ganan más de \$20 por mes en propinas.

El promedio de propinas por hora, más la tarifa de servicio por hora pagada al trabajador debe ser igual al salario mínimo (o más).

Los gerentes, supervisores y propietarios nunca deben tomar parte de las propinas de sus empleados.

Las propinas y los cargos por servicio que figuran en una factura solo se deben dar al personal de servicio, a los camareros de servicio u otros empleados de servicio.

La agrupación de propinas está permitida solo para personal de servicio, camareros de servicio y otros empleados de servicio.

Horas extras

M.G.L. Chapter 151, Sections 1A and 1B

En general, los empleados que trabajen más de 40 horas en cualquier semana deben recibir el pago de horas extras. El pago de horas extras es de al menos 1.5 veces la tasa regular de pago por cada hora de trabajo adicional a las 40 horas en una semana.

Para algunos empleados que se les paga la "tasa de servicio", la tasa de horas extra es 1.5 veces el salario mínimo básico, *no* la tasa de servicio.

Excepción: Bajo la ley estatal, algunos puestos de trabajo y lugares de trabajo están exentos de horas extras. Para obtener una lista completa de las excepciones a las horas extras, visite www.mass.gov/ago/fairlabor o llame a la División de Trabajo Justo de la Procuraduría General al (617) 727-3465.

Pago de salarios

M.G.L. Chapter 149, Section 148; 454 C.M.R. 27.02

La ley dice cuándo, qué y cómo deben ser pagados los empleados. El pago de un empleado (o salarios) incluye el pago por todas las horas trabajadas, incluyendo propinas, pago de vacaciones acumulado, pago de vacaciones prometido, y las comisiones ganadas que sean determinados definitivamente, pagaderas y exigibles.

Los empleados por horas deben recibir su paga cada semana o cada dos semanas (quincenal). El plazo para pagar es de 6 o 7 días después de la finalización del período de pago, dependiendo del número de días que un empleado trabajó durante una semana calendario.

Los empleados que *renuncien* deben recibir su pago en su totalidad

trabajo. Los empleados deben tener acceso a su licencia por enfermedad 90 días después de comenzar el trabajo.

Los empleados elegibles pueden utilizar su licencia por enfermedad si ellos, su hijo(a), cónyuge, padre/madre está: enfermo, herido, o tiene una cita con el médico de rutina. También pueden utilizar la licencia por enfermedad para sí mismos o sus hijos, para hacer frente a los efectos de la violencia doméstica.

A menos que sea una emergencia, los empleados deben notificar al empleador antes de usar la licencia por enfermedad.

Los empleados que falten más de 3 días seguidos pueden tener que proporcionar a su empleador una nota del doctor.

Licencia por enfermedad paga

Los empleadores con 11 o más empleados *deben* proporcionar licencia por enfermedad pagada. Los empleadores con menos de 11 empleados deben proporcionar enfermos salir; Sin embargo, no es necesario pagar.

Los empleadores **no** pueden discriminar

M.G.L. Chapter 149, Section 105A; M.G.L. Chapter 151B, Section 4

Sujeto a ciertas excepciones limitadas, los empleadores no deben pagar menos a un empleado por hacer el mismo trabajo o un trabajo similar que el que hace otro empleado de otro sexo.

No deben discriminar en la contratación, pago u otra compensación u otros términos de empleo basados en la persona:

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

Licencia por necesidades pequeñas

M.G.L. Chapter 149, Section 52D

En algunos casos, los empleados tienen derecho a tomar hasta 24 horas licencia sin sueldo cada 12 meses para:

- Actividades escolares de sus hijos,
- Una cita con el médico o dentista cita de sus hijos, o
- Las citas con el médico o dentista, u otras citas de un pariente mayor.

Los empleados son elegibles para este permiso si el empleador tiene por lo menos 50 empleados y el empleado ha:

- estado empleador durante al menos 12 meses por el empleador, y
- trabajado al menos 1,250 horas para el empleador durante el período previo de 12 meses.

Reportes de pago

454 C.M.R. 27.04(1)

A la mayoría de los empleados se les debe pagar por 3 horas, no menos que el salario mínimo, si el empleado está programado para trabajar 3 horas o más, y si se reporta para trabajar a tiempo, y no se le asignan las horas de trabajo esperadas.

PRINT

MASSACHUSETTS MINIMUM WAGE

en el próximo día de pago regular o en el primer sábado después de renunciar (si no hay un día regular de pago). Los empleados que sean *despedidos* o *cesados* deben recibir su pago en su totalidad en su último día de trabajo.

Información del comprobante de pago M.G.L. Chapter 149, Section 148

Todos los empleados deben obtener una declaración, sin costo alguno, con su sueldo que diga el nombre del empleador y del empleado, la fecha de pago (mes, día y año), el número de horas trabajadas durante el período de pago, el precio por hora y todas las deducciones o aumentos que se produjeron durante el período de pago.

Deducciones al salario M.G.L. Chapter 149, Section 148; 454 C.M.R. 27.05

Un empleador no puede deducir dinero del pago de un empleado a menos que la ley lo permita (como los impuestos estatales y federales), o si el empleado solicita una deducción para su propio beneficio (por ejemplo, para ahorrar algún dinero en la cuenta de ahorros del empleado). Un empleador no puede tomar el dinero de pago de un empleado para cubrir los costos ordinarios del negocio del empleador (por ejemplo: materiales de construcción, materiales o herramientas necesarias para el trabajo del empleado). Un empleador que requiera que un empleado compre o alquile un uniforme debe reembolsar los costos reales al empleado.

La ley también pone límites sobre cuándo y cuánto dinero puede tomar un empleador del pago de un empleado para el alojamiento y las comidas que el empleador le dé al empleado.

Horas trabajadas 454 C.M.R. 27.02

Las horas trabajadas o "tiempo de trabajo" incluye todo el tiempo que un empleado debe estar en servicio en el lugar de trabajo del empleador o en otro lugar, y que trabaje antes o después del turno normal de trabajo para completar el trabajo.

Descansos para comer M.G.L. Chapter 149, Sections 100 and 101

A la mayoría de los empleados que trabajan más de 6 horas se les debe permitir un descanso para comer de 30 minutos. Durante el descanso para comer, los empleados deben estar libres de todo deber y tener libertad para abandonar el lugar de trabajo. Si, a solicitud del empleador, un empleado acepta trabajar o permanecer en el lugar de trabajo durante el descanso para comer, el empleado debe recibir un pago por ese tiempo.

Registros de nómina M.G.L. Chapter 151, Section 15

Los registros de nómina deben incluir el nombre, dirección, trabajo/ocupación del empleado, la cantidad pagada por cada período de pago, y las horas trabajadas (cada día y semana)

Los empleadores deben mantener registros de nómina durante 3 años. Los empleados tienen el derecho de ver sus propios registros de nómina en momentos y lugares razonables.

Licencia por enfermedad M.G.L. Chapter 149, Section 148C

La mayoría de los empleados tienen derecho a ganar 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas de trabajo, y pueden ganar y tomar hasta 40 horas de licencia por enfermedad al año. Los empleados comenzarán a acumular tiempo de enfermedad en su primer día de

Derechos de los trabajadores temporales

M.G.L. Chapter 149, Section 159C

Para obtener información sobre los derechos de los trabajadores temporales y los trabajadores contratados a través de agencias de empleo, llame al: 617-626-6970 o visite: www.mass.gov/dols/.

Derechos de los trabajadores domésticos M.G.L. Chapter 149, Section 190

Para obtener información sobre los derechos adicionales para los trabajadores que prestan el servicio doméstico, de limpieza, de cuidado de niños, de cocina, de administración del hogar, del cuidado de ancianos, o servicios similares en un hogar, visite www.mass.gov/ago/DW.

Trabajadores de Obras y Construcciones Públicas M.G.L. Chapter 149, Section 26-27H

Los trabajadores que trabajen en proyectos de construcción y cualesquiera otras obras públicas deben recibir el pago del salario vigente, una tasa mínima fijada por el Departamento de Estándares Laborales en función del tipo de trabajo realizado.

Licencia por violencia doméstica M.G.L. Chapter 149, Section 52E

Los empleados que sean víctimas, o cuyos miembros de la familia sean víctimas de violencia doméstica, asalto sexual, acoso o secuestro tienen derecho a 15 días de licencia para necesidades relacionadas, tales como atención médica, asesoramiento y servicios a las víctimas; vivienda segura; el cuidado y la custodia de sus hijos; y ayuda legal, órdenes de protección, e ir a la corte.

La licencia puede ser pagada o no, según la política del empleador. Esta ley se aplica a los empleadores con 50 o más empleados.

Los empleados tienen el derecho a demandar M.G.L. Chapter 149, Section 150; M.G.L. Chapter 151, Sections 1B and 20

Los empleados tienen el derecho a demandar a su empleador por la mayoría de violaciones a las leyes de salarios y horas.

Los empleados pueden demandar como individuos o pueden demandar a su empleador como grupo si tienen quejas similares. Los empleados que ganen su caso recibirán el pago retroactivo, daños triples, honorarios de abogados y costas judiciales.

¡Importante! Hay plazos estrictos para iniciar una demanda. Para la mayoría de los casos, el plazo es de 3 años después de la violación.

Los empleadores no deben tomar represalias M.G.L. Chapter 149, Section 148A; M.G.L. Chapter 151, Section 19

Es contra la ley que un empleador castigue o discrimine en contra de un empleado por presentar una queja o tratar de hacer cumplir los derechos explicados en este cartel.

Las leyes explicadas en este cartel se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su condición migratoria, incluidos los trabajadores indocumentados. Si un empleador informa o amenaza con reportar a un trabajador a las autoridades de inmigración porque el trabajador se quejó por una violación de derechos, el empleador puede ser procesado y/o sometido a sanciones civiles.

PRINT

MASSACHUSETTS MINIMUM WAGE

Empleados menores de 18 - trabajo infantil

M.G.L. Chapter 149, Sections 56 –105

Todos los empleadores en Massachusetts deben cumplir las leyes estatales y federales para los empleados menores de 18 (menores de edad). Estas leyes dicen *cuándo, dónde, y cómo* pueden trabajar los menores. También dicen qué tipo de trabajo o tareas no deben hacer los menores. **Permisos de trabajo necesarios - La mayoría de los trabajadores menores de 18 años deberán obtener un permiso de trabajo. Los empleadores deben mantener los permisos de trabajo de sus trabajadores menores de edad en el archivo del lugar de trabajo. Para obtener un permiso de trabajo, el menor debe solicitarlo al superintendente del distrito escolar donde vive o va a la escuela. Para obtener más información acerca de cómo obtener un permiso de trabajo, contacte al Departamento de Normas de Trabajo al (617) 626-6975, o www.mass.gov/dols.**

Trabajos y tareas peligrosas que los menores de edad no deben realizar

Edad	No debe
16 & 17	<ul style="list-style-type: none">Conducir la mayoría de los vehículos a motor o montacargasSi trabaja en un puesto de trabajo que requiera que el empleado tenga o use un arma de fuegoUse, limpie o repare ciertos tipos de máquinas a motorManipular, servir o vender bebidas alcohólicasTrabajar 30 o más pies sobre el suelo
14 & 15	<ul style="list-style-type: none">Cocinar (excepto en las parrillas eléctricas o a gas que no tengan llamas abiertas), operar freidoras, asadores, hervidoras NEICO u ollas a presiónOperar, limpiar o reparar máquinas de cortar alimentos motorizadas, amoladoras, interruptores, transformadores, cortadoras y mezcladorasTrabajar en congeladores o refrigeradores de carneLlevar a cabo cualquier actividad horneadoTrabajar en o cerca de fábricas, sitios de construcción, plantas de fabricación, lugares de trabajo mecanizadas, garajes, túneles, u otros lugares de trabajo de riesgo

Menores de 14 años • Los menores de 14 años no pueden trabajar en Massachusetts en la mayoría de casos.

Estos son sólo algunos ejemplos de las tareas prohibidas bajo la ley estatal y federal. **Para obtener una lista completa** de trabajos prohibidos a los menores de edad, contacte a la División de Trabajo Justo de la Procuraduría General: (617) 727-3465 • www.mass.gov/ago/youthemployment. O contacte al Departamento de Trabajo de Estados Unidos: (617) 624-6700 • www.youth.dol.gov

Restricciones tiempo y horario para menores de edad

Edad	No debe trabajar
16 & 17	<p>Por la noche, desde las 10 pm a las 6 a.m. (a más allá de 10:15 si el empleador deja de servir a los clientes a las 10 pm)</p> <p><i>Excepción:</i> En las noches no escolares, puede trabajar hasta las 11:30 pm o hasta la medianoche, si se trabaja en un restaurante o pista de carreras</p> <ul style="list-style-type: none">Más de 9 horas por díaMás de 48 horas por semanaMás de 6 días por semana
14 & 15	<p>Por la noche, desde las 7 pm a las 7 a.m. Excepción: En el verano (1 de julio - Día del Trabajo), puede trabajar hasta las 9 pm</p> <p>Durante el año escolar:*</p> <ul style="list-style-type: none">Durante las horas de claseMás de 3 horas en cualquier día escolarMás de 18 horas durante toda la semanaMás de 8 horas en cualquier semana o vacaciones <p>Cuando la escuela no está operando:</p> <ul style="list-style-type: none">Más de 8 horas en cualquier díaMás de 40 horas por semanaMás de 6 días por semana

Excepción:* Para los trabajos vocacionales o de fomento de la experiencia aprobadas por la escuela, los estudiantes pueden ser autorizados a trabajar durante el día escolar, hasta 23 horas a la semana. **Se requiere la supervisión de un adulto después de las 8 pm - Después de las 8 pm, todos los menores de edad deben estar directamente supervisados por un adulto que se encuentre en el lugar de trabajo y al que puedan acceder razonablemente. *Excepción:* La supervisión de un adulto no es necesaria para los menores que trabajen en un quiosco o de pie en una zona común de un centro comercial cerrado que cuente con seguridad desde las 8 pm hasta que el centro comercial cierre.

 **Contact the Attorney General's Fair Labor Division:** (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor

Rev. 06/2021

UNEMPLOYMENT INSURANCE



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

Información Sobre La Cobertura Del Seguro De Desempleo

Nombre del empleador

Empleador DUA ID #

Dirección

Los empleados de esta empresa u organización están cubiertos por el Seguro de Desempleo (UI), un programa financiado en su totalidad por los empleadores de Massachusetts. No se hacen deducciones de su salario para cubrir el costo de sus beneficios de seguro de desempleo.

Si usted pierde su trabajo, usted puede tener derecho a cobrar el Seguro de Desempleo. A continuación se describe la información que necesita con el fin de solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Antes de presentar su solicitud, su empleador le dará una copia del folleto: *Cómo solicitar los beneficios del seguro de desempleo*, proporcionado por el Departamento de Asistencia por Desempleo (DUA) de Massachusetts.

Usted debe estar en los Estados Unidos, sus territorios, o Canadá al presentar una reclamación o certificar los beneficios semanales de UI.

Hay dos maneras para solicitar los beneficios del UI:



Presente su solicitud en línea en UI Online

UI en Línea es un sistema seguro, fácil de usar y de auto-servicio. Usted puede solicitar los beneficios, reabrir una reclamación existente, solicitar pagos de beneficios semanales, comprobar el estado de su reclamación, inscribirse para depósito directo, actualizar su dirección, e incluso presentar una apelación en línea. Para solicitar los beneficios utilizando UI en Línea, visite www.mass.gov/dua y seleccione UI en Línea para Reclamantes, y complete la información necesaria para presentar su solicitud.



Presente su solicitud llamando al Centro de Atención TeleClaim

Los servicios del seguro de desempleo están disponibles por teléfono. Puede solicitar beneficios de seguro de desempleo, reabrir una reclamación existente, obtener información actualizada sobre el estado de su reclamación y pago de beneficios, resolver problemas e inscribirse para depósito directo — todo por teléfono. Para solicitar beneficios por teléfono, llame al centro de atención TeleClaim al 1-877-626-6800 desde los códigos de área 351, 413, 508, 774 y 978; o 1-617-626-6800 desde cualquier otro código de área. Se le pedirá ingresar su número de Seguro Social y el año en que nació. Luego se le conectará con un agente que tendrá la información necesaria para presentar su reclamación.

Nota: Durante los períodos de máximo volumen de lunes a jueves, llame a la programación puede ser aplicado, dando prioridad para llamadas sobre la base del último dígito de su Número de Seguro Social. Esto ayuda a asegurar que usted y otros pueden llegar hasta el Centro de TeleClaims de manera oportuna. Por favor revise el calendario de la izquierda antes de llamar.

Si el último dígito de su Número de Seguro Social es:	Día de llamada asignados a Teleclaims es:
0, 1	Lunes
2, 3	Martes
4, 5, 6	Miércoles
7, 8, 9	Jueves
Cualquier último dígito	Viernes

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, consiga una traducción inmediatamente.

Tài liệu này có chứa thông tin quan trọng. Vui lòng dịch tài liệu này ngay.

Questo documento contiene informazioni importanti. La preghiamo di tradurlo immediatamente.

Este documento contém informações importantes. Por favor, traduzi-lo imediatamente.

Docikman sa gen enfòmasyon enpòtan. Tanpri fè yon moun tradwi l touswit.

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

ເອກະສານສະບັບນີ້ ບັນຈຸຂໍ້ມູນສຳຄັນ.

ກະລຸນາເອົາເອກະສານສະບັບນີ້ໄປແປອອກ

ຢ່າງບໍ່ລີ້ຊ້າ.

ឯកសារនេះមានຂໍ້ມູນສຳຄັນ ຈຶ່ງຮຽນໃຫ້ແຈ້ງຊັບໄດ້.

សូមបកប្រែវាជាបន្ទាន់ ។

Ce document contient des informations importantes. Veuillez le faire traduire

au plus tôt.

此文件含有重要信息。

請立即找人翻譯。

تحتوي هذه الوثيقة على معلومات هامة.

يرجى ترجمتها فوراً.

IMPORTANTE Ley General de Massachusetts, Capítulo 151a, Sección 62A exige que este anuncio se mostrará en cada sitio operado por un empleador, en un lugar, donde es accesible a todos los empleados. Debe incluir el nombre y la dirección postal del empleador y el número de identificación asignado a los empleadores por la Departamento de Asistencia de Desempleo.

Un empleador de igualdad de oportunidades/programa. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud de las personas con discapacidad. Los servicios para personas con limitación auditiva pueden obtenerse llamando al 711.

www.mass.gov/dua

Form 2553-A Rev. 10-6-15

PRINT

MASSACHUSETTS PAID FAMILY AND MEDICAL LEAVE



Aviso de beneficios disponibles según la M.G.L. Capítulo 175M Licencia Familiar y Médica Pagada (PFML)

Licencia disponible

Las personas cubiertas pueden tener derecho a licencia familiar y médica por las siguientes razones:

- hasta 20 semanas de licencia médica pagada en un año de beneficios si tienen una condición de salud grave que les incapacite para trabajar.
- hasta 12 semanas de licencia familiar pagada en un año de beneficios relacionada con el nacimiento, la adopción o la colocación en un hogar de acogida de un niño, para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave, o debido a una exigencia aceptable que surja del hecho de que un miembro 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 licencia familiar pagada en un año de beneficios para cuidar a un miembro de la familia que sea un miembro del servicio cubierto con una condición de salud grave.

Las personas cubiertas son elegibles para no más de 26 semanas en total, de manera global, de licencia familiar y médica pagada en un solo año de beneficios.

Beneficios

Para financiar los beneficios según PFML, los empleadores pueden deducir contribuciones de nómina de hasta 0.318% (ajustado anualmente) de los salarios u otros ingresos de una persona cubierta. Los ingresos semanales promedio de una persona cubierta determinarán el monto de su beneficio, para un beneficio semanal máximo de hasta \$1,129.82 (ajustado anualmente).



¿Quién es una persona cubierta por la ley?

En general, un trabajador califica como individuo cubierto elegible para los beneficios de PFML si:

- está cubierto por el seguro de desempleo en Massachusetts y los salarios pagados por un empleador de Massachusetts; o
- es una persona que trabaja por cuenta propia que reside y trabaja en Massachusetts y elige participar en el programa; y
- ha ganado más de 30 veces el beneficio esperado y más de \$6,000 (ajustado anualmente) en los últimos cuatro trimestres completos anteriores a la solicitud de beneficios.

Protección laboral

En general, un empleado que haya tomado una licencia familiar o médica pagada debe ser restituido al puesto anterior del empleado o a un puesto igual, con el mismo nivel, pago, beneficios laborales, crédito por tiempo de servicio y antigüedad que tenía en la fecha de inició la licencia.

Estas protecciones laborales no se aplican a ex empleados, contratistas independientes o personas que trabajan por cuenta propia.

Seguro médico

Los empleadores deben continuar brindando y contribuyendo a los beneficios del seguro médico relacionado con el empleo de los empleados, si corresponde, al nivel y en las condiciones en que se habría brindado la cobertura si los empleados hubieran continuado trabajando durante dicha licencia.

Sin represalias ni discriminación

- Es ilegal que un empleador discrimine o tome represalias contra un empleado por ejercer cualquier derecho que le corresponda según la ley.
- Un empleado o ex empleado que sea discriminado o sufra represalias por ejercer derechos bajo la ley puede, no más de tres años después de que ocurra la violación, entablar una acción civil en el tribunal superior, y puede tener derecho a una indemnización de hasta tres veces el salario que haya perdido.

Planes privados

Si un empleador ofrece a los empleados licencia familiar pagada, licencia médica o ambas, con beneficios que sean al menos tan generosos como los previstos por la ley, el empleador puede solicitar una exención del pago de las contribuciones. Los empleados siguen estando protegidos contra la discriminación y las represalias conforme a la ley, incluso cuando un empleador opte por brindar beneficios de licencia paga a través de un plan privado.



Si tiene preguntas o inquietudes sobre sus derechos de Licencia Familiar y Médica Pagada,

llame al: 833-344-7365 o visite: <https://www.mass.gov/DFML>

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



2023 Afiche
publicado el 11/2022

PRINT

NO SMOKING



NO FUMAR

**Es ilegal fumar
en este establecimiento.**

Para reportar una violación, contacte al
Departamento la Salud Pública de Massachusetts en el 1-800-992-1895
Ley de Sitios de Trabajo Libres de Humo de Massachussets Por orden de: M.G.L. Capítulo 270, Sección 22

PRINT

DISCRIMINATION

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 por Leyes Generales de Massachusetts Capítulo 151B contra la discriminación basada en:

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

La M.G.L. c. 151B protege a los solicitantes y empleados de la discriminación en la contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos del empleo por motivos de raza, color, religión, discapacidad, origen nacional (incluidos los requisitos ilegales de dominio del idioma), edad (si tiene 40 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 acomodar razonablemente las prácticas religiosas de un empleado cuando la acomodación no impone una dificultad excesiva.

ACOSO El acoso sexual incluye acercamientos sexuales, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando (a) la sumisión o rechazo de tales acercamientos, solicitudes o conducta se convierta explícita o implícitamente en un término o condición de empleo o que sirva como base para decisiones de empleo; (b) tales acercamientos, solicitudes o conducta tengan el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona mediante la creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo. **La ley también prohíbe el acoso basado en las clases protegidas que se establecieron anteriormente.**

EMBARAZO La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas prohíbe la discriminación en el empleo sobre la base del embarazo y las condiciones relacionadas con el embarazo, como la lactancia o la necesidad de extraer leche materna para un bebé lactante, y describe las obligaciones de los empleadores con las empleadas embarazadas o lactantes y las protecciones que estas empleadas tienen derecho a recibir.

LICENCIA PARENTAL La ley obliga a los empleadores a conceder a un empleado que ha completado un período de prueba inicial y ha dado un aviso con dos (2) semanas de antelación sobre la fecha prevista de partida y la intención del empleado para volver, por lo menos ocho (8) semanas de licencia remunerada o no con el propósito 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 discapacidad mental o física.

DISCAPACIDAD La M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación basada en una discapacidad, un expediente de discapacidad o discapacidad percibida, en la contratación, ascenso, despido, compensación,

beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad puede incluir el rechazo a acomodar razonablemente a una persona calificada con una discapacidad.

REPRESALIAS Es ilegal tomar represalias contra cualquier persona porque haberse opuesto a cualquier práctica discriminatoria o porque haber presentado una queja, testificado o ayudado en cualquier procedimiento ante la Comisión. También es ilegal ayudar, instigar, incitar, obligar o coaccionar a cualquier acto prohibido bajo la M.G.L. c. 151B, o intentar hacerlo.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS La M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación y el acoso contra ciertos trabajadores domésticos, en el caso que el empleador tenga uno (1) o más empleados. * Aunque se aplican algunas exclusiones, los trabajadores domésticos generalmente incluyen individuos pagados para realizar trabajos de carácter interno dentro de una casa de manera regular, como labores del hogar, limpieza del hogar, servicios de niñera, y/o cuidado de alguna persona. Los empleadores tienen prohibido practicar el acoso sexual y el acoso y/o discriminar basándose en las clases protegidas que se describieron anteriormente, es decir, raza, color, etc. Los trabajadores domésticos también tienen derecho a una licencia parental.

AVERIGUACIONES SOBRE HISTORIAL CRIMINAL La ley prohíbe a los empleadores pedir a los candidatos en una solicitud inicial de empleo cualquier información sobre antecedentes penales a menos que exista una exención por ley o reglamento.

AVERIGUACIONES SOBRE ADMISIÓN EN UN CENTRO DE SALUD MENTAL Los empleadores no pueden negarse a contratar ni pueden despedir a un empleado por no aportar información relacionada con su ingreso en un centro para el cuidado y tratamiento de personas con enfermedades mentales. Una solicitud de empleo no podrá solicitar dicha información sobre la admisión del solicitante en dichas instalaciones.

SI USTED HA SIDO DISCRIMINADO Si siente que ha sido acosado o discriminado, debe presentar inmediatamente un cargo de discriminación ante la **Comisión de Massachusetts contra la Discriminación**, www.mcad.gov, en una de las oficinas mencionadas a continuación. **Un acuerdo con su empleador para arbitrar su(s) reclamación(es) de discriminación no le impide presentar un cargo de discriminación.**

Boston Office: 1 Ashburton Pl., Suite 601, Boston, MA 02108 – P: 617-994-6000 F: 617-994-6024
Springfield Office: 436 Dwight St., Room 220, Springfield, MA 01103 – P: 413-739-2145 F: 413-784-1056
Para más información, por favor visite nuestro sitio web: www.mass.gov/mcad/

Revisado en febrero de 2023

WORKERS' COMPENSATION

**ANUNCIO PARA LOS
EMPLEADOS**



**ANUNCIO PARA LOS
EMPLEADOS**

La Mancomunidad de Massachusetts DEPARTAMENTO DE ACCIDENTES INDUSTRIALES

LAFAYETTE CITY CENTER, 2 AVENUE DE LAFAYETTE, BOSTON, MA 02111 • (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:

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA DE SEGURO: _____

DOMICILIO DE LA COMPAÑÍA DE SEGURO: _____

NÚMERO DE PÓLIZA: _____ FECHAS DE VIGENCIA: _____

NOMBRE DEL AGENTE DE SEGUROS: _____

DOMICILIO: _____ TELÉFONO : _____

EMPLEADOR: _____ DOMICILIO: _____

FUNCIONARIO DEL EMPLEADOR PARA ACCIDENTES DE TRABAJO (SI HUBIERA): _____

FECHA: _____

TRATAMIENTO MÉDICO

En caso de lesiones personales ocurridas a raíz del trabajo o durante el trabajo, la aseguradora cuyo nombre aparece arriba debe 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 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:

NOMBRE DEL HOSPITAL: _____

DOMICILIO: _____

ANUNCIO PUBLICADO POR EL EMPLEADOR

PRINT

FACT SHEET ON PARENTAL LEAVE



Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación



LICENCIA PARENTAL

Una Ley relacionada con la Licencia Parental amplía la ley actual sobre licencia de maternidad, GL c. 149, § 105D, la cual es protegida por la Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación (MCAD). Actualmente, la ley de Massachusetts requiere que los empleadores con seis o más empleados den ocho semanas de licencia paga de maternidad para dar a luz o para la colocación en adopción de un niño menor de 18 años, o menores de 23 si tiene discapacidad mental o física. La nueva ley entra en vigencia el 7 de abril de 2015 y amplía la ley de licencia actual de la siguiente forma:

- La ley de licencia parental es ahora neutral en cuanto al género. Tanto los hombres como las mujeres tienen derecho a la licencia parental.
- Si el empleador acepta dar la licencia parental durante más de 8 semanas, el empleador debe reintegrar al empleado al final de dicha licencia prolongada a menos informe claramente al empleado por escrito antes de la licencia y antes de cualquier extensión de dicha licencia, que tomarse más de 8 semanas de licencia podrían dar lugar a la negación de la readmisión o la pérdida de otros derechos y beneficios.
- La ley aclara que el derecho a licencia se aplica a los empleados que han completado un período de prueba inicial fijado por las condiciones de empleo, pero no mayor a 3 meses.
- La ley establece que si dos empleados del mismo empleador dan a luz o adoptan al mismo niño, los dos empleados tienen derecho a un total de 8 semanas de licencia.
- La ley aclara que un empleado que solicite un permiso debe dar aviso de la fecha prevista de salida y la intención del empleado para regresar al menos 2 semanas, sino que también permite que el empleado para dar aviso tan pronto como sea posible si el retraso es por razones ajenas al empleado de control.
- La ley aclara que un empleado en licencia parental para la adopción de un niño tendrá derecho a los mismos beneficios que se ofrecen a un empleado en licencia para el nacimiento de un niño.
- La ley amplía los requisitos de notificación, la obligatoriedad para los empresarios de mantener publicado en un lugar visible que describa los requisitos de la ley y las políticas del empleador en cuanto a las licencias parentales

Boston: One Ashburton Place, Room 601, Boston, MA 02108; 617-994-6000

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

Worcester: 484 Main Street, Room 320, Worcester, MA 01608; 508-453-9630

New Bedford: 800 Purchase, Room 501, New Bedford, MA 02740; 508-990-2390

Visit our website for more resources and instructions on filing a complaint: www.mass.gov/mcad

Formatted by HH 3/10/15

PRINT

SEXUAL HARASSMENT ACT

El acoso sexual en el trabajo no tiene que ser tolerado. Es ilegal.

Si está siendo acosado sexualmente, repórtelo inmediatamente a su supervisor o contacte a:

Oficial de Acoso Sexual

Puede presentar una Queja de Discriminación ante la Comisión de MA contra la Discriminación (MCAD) en una de las siguientes ubicaciones:

Boston Headquarters
1 Ashburton Place, Ste. 601, Boston, MA 02108
Teléfono: 617-994-6000 Fax: 617-994-6024

Springfield
436 Dwight Street, Rm. 220, Springfield, MA 01103
Teléfono: 413-739-2145 Fax: 413-784-1056



DISEÑO GRÁFICO DONADO POR: EKUA HOLMES / EJ DESIGNS / BOSTON

PRINT

EARNED SICK TIME

TIEMPO LIBRE POR ENFERMEDAD ACUMULADO

Notificación de Derechos de los Empleados

A partir del 01 de julio 2015, los empleados de Massachusetts tienen derecho a recibir y tomar una licencia por enfermedad.

¿QUIEN CUMPLE LOS REQUISITOS? Todos los empleados en Massachusetts pueden recibir tiempo libre por enfermedad. Esto incluye a los empleados contratados a tiempo completo, a tiempo parcial, los empleados temporales, y los empleados de temporada.

¿CÓMO SE OBTIENE?

- Los empleados obtienen 1 hora de tiempo libre por enfermedad por cada 30 horas de trabajo.
- Los empleados pueden ganar y usar hasta 40 horas al año si trabajan suficientes horas.
- Los empleados con tiempo libre por enfermedad acumulado pero sin utilizar al final del año pueden transferir hasta 40 horas al siguiente período.
- Los empleados comienzan a acumular tiempo libre por enfermedad desde su primer día de trabajo y pueden comenzar a utilizar el tiempo libre por enfermedad acumulado, 90 días después de comenzar a trabajar.

¿SERÁ PAGADO?

- Si un empleador tiene 11 o más empleados, el tiempo libre por enfermedad debe pagado.
- Para los empleadores con 10 o menos empleados, el tiempo libre por enfermedad puede ser no pagado.
- El tiempo libre por enfermedad pago debe ser pagado en la misma fecha y en la misma proporción que los salarios regulares.

¿CUANDO PUEDE UTILIZARSE?

- Un empleado puede utilizar el tiempo libre por enfermedad cuando el empleado o el hijo del empleado, su cónyuge, su padre o madre, o el padre o madre de su cónyuge está enfermo, si tiene una cita médica, o para hacer frente a los efectos de la violencia doméstica.
- El menor tiempo libre por enfermedad que un empleado puede tomar es de una hora.
- El tiempo libre por enfermedad no puede utilizarse como excusa para llegar tarde al trabajo sin el correspondiente aviso previo.
- El uso del tiempo libre por enfermedad para otros fines no está permitido y puede dar lugar a que el empleado reciba una acción disciplinaria.

¿UN EMPLEADOR PUEDE TENER UNA POLÍTICA DIFERENTE?

Sí. Un empleador puede tener su propia licencia por enfermedad o política de tiempo libre pagado, siempre y cuando los empleados puedan usar al menos la misma cantidad de tiempo, por las mismas razones, y con las mismas protecciones de sus puestos de trabajo que establece la Ley de Tiempo Libre por Enfermedad.

REPRESALIAS

- Los empleados que utilicen el tiempo libre por enfermedad acumulado no pueden ser despedidos ni afectados por represalias en su contra por ejercer o intentar ejercer sus derechos consagrados en la ley.
- Los ejemplos de represalias incluyen: negar el uso o retrasar el pago del tiempo libre por enfermedad acumulado, despedir a un empleado, reducir las horas de trabajo, o dar al empleado tareas indeseables.

AVISO Y VERIFICACIÓN

- Los empleados deben notificar a su empleador antes de utilizar el tiempo libre por enfermedad, excepto en casos de emergencia.
- Los empleadores puede exigir a los empleados que utilicen un sistema de notificación razonable creado por el empleador
- Si un empleado está fuera de trabajo por 3 días consecutivos o utiliza tiempo de enfermedad dentro de dos semanas de dejar su trabajo, un empleador puede requerir documentación de un médico.

¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la División de Trabajo Justo al 617-727-3465

Visite www.mass.gov/ago/earnedsicktime



Estado de Massachusetts
Oficina del Fiscal General
Inglés - Julio 2016

El Procurador General hace cumplir la Ley y los reglamentos del Tiempo Libre por Enfermedad Acumulado.

Es ilegal violar cualquier disposición de la Ley de Tiempo Libre por Enfermedad Acumulado.

Las violaciones de cualquiera de las disposiciones de la Ley de Tiempo Libre por Enfermedad Acumulado, M.G.L. c. 149, § 148c, o estas regulaciones, 940 CMR 33.00 estarán sujetas a los párrafos (1), (2), (4), (6) y (7) del apartado (b) de M.G.L. c. 149, §27C (b) y § 150.

Esta notificación tiene por objeto informar.

El texto completo de la ley y los reglamentos están disponibles en www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

PRINT

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

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

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

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la 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.

MADRES LACTANTES 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 sobretiempos 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 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.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos 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 sobretiempos. 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 evaluaciones 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 establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- 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 sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - Despidos
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

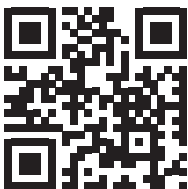
Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.



For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1420a REV 04/16

PRINT

16 Massachusetts Labor Laws

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus 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

PRINT

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

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

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

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

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

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

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

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



WH1462 SPA REV 07/16



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

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 tóxicas 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 comuniquen 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 de 30 días (por teléfono, por

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo 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.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA

PRINT

OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

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

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



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

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law - Spanish

PRINT

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información,
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el
800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT