# MASSACHUSETTS

MASSACHUSETTS & FEDERAL LAWS POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MA50SP
Compliance Code: MA-0825-E04 • Check Compliance By Scanning Here

## 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 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, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

**¿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 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- 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
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

**¿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*)

**Correo 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 6/27/2023)*

## 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 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 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.

**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.

**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 | • Conducir la mayoría de los vehículos a motor o montacargas<br>• Si trabaja en un puesto de trabajo que requiera que el empleado tenga o use un arma de fuego<br>• Use, limpie o repare ciertos tipos de máquinas a motor | • Manipular, servir o vender bebidas alcohólicas<br>• Trabajar 30 o más pies sobre el suelo |
| 14 & 15 | • Cocinar (excepto en las parrillas eléctricas o a gas que no tengan llamas abiertas), operar freidoras, asadores, hervidoras NEICO u ollas a presión<br>• Operar, limpiar o reparar máquinas de cortar alimentos motorizadas, amoladoras, interruptores, transformadores, cortadoras y mezcladoras | • Trabajar en congeladores o refrigeradores de carne<br>• Llevar a cabo cualquier actividad horneado<br>• Trabajar 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. | |

**Restricciones tiempo y horario para menores de edad**

| Edad | No debe trabajar | |
|---|---|---|
| 16 & 17 | 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)<br>*Excepción*: 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 | • Más de 9 horas por día<br>• Más de 48 horas por semana<br>• Más de 6 días por semana |
| 14 & 15 | 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<br>**Durante el año escolar:***<br>• Durante las horas de clase<br>• Más de **3 horas** en cualquier día escolar<br>• Más de **18 horas** durante toda la semana<br>• Más de **8 horas** en cualquier semana o vacaciones | **Cuando la escuela no está operando:**<br>• Más de **8 horas** en cualquier día<br>• Más de **40 horas** por semana<br>• Más de **6 días** por semana |

**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*

**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

## Comisión de Massachusetts contra la discriminación
### AVISO: LICENCIA PARENTAL EN MASSACHUSETTS
**Publicado: 17 de mayo de 2023**

DE CONFORMIDAD CON M.G.L. C. 151B, § 4(11A) Y C. 149, § 105D CADA EMPLEADO Y TRABAJADOR DOMÉSTICO TIENE DERECHO POR LEY A POR LO MENOS OCHO SEMANAS DE LICENCIA PARENTAL CON EL FIN DE DAR A LUZ O ADOPTAR UN NIÑO.

LOS EMPLEADOS SON ELEGIBLES SI CUMPLEN CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. EL EMPLEADO ESTÁ EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO;
2. EL EMPLEADO HA COMPLETADO UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL ESTABLECIDO POR EL EMPLEADOR QUE NO EXCEDA LOS TRES MESES O, EN EL CASO DE QUE EL EMPLEADOR NO UTILICE UN PERÍODO DE PRUEBA PARA EL PUESTO EN CUESTIÓN, HA SIDO EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO DURANTE AL MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS; Y,
3. DA AVISO CON DOS SEMANASDE ANTICIPACIÓN DE LA FECHA DE SALIDA ANTICIPADA Y AVISO DE QUE TIENE LA INTENCIÓN DE REGRESAR AL TRABAJO, O DAR AVISO TAN PRONTO COMO SEA POSIBLE SI LA DEMORA ES POR RAZONES FUERA DEL CONTROL DEL INDIVIDUO.

LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DEBEN NOTIFICAR CON DOS SEMANASDE ANTICIPACIÓN, PERO NO ESTÁN OBLIGADOS A ESTAR A TIEMPO COMPLETO O COMPLETAR UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL.

TANTO LOS EMPLEADOS COMO LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS TIENEN DERECHO A REGRESAR AL MISMO CARGO O UNO SIMILAR SIN PÉRDIDA DE LOS BENEFICIOS DE EMPLEO PARA LOS CUALES ERAN ELEGIBLES EN LA FECHA EN QUE COMENZÓ LA LICENCIA, SI TERMINAN LA LICENCIA PARENTAL DENTRO DE LAS OCHO SEMANAS. LA GARANTÍA DE UN MISMO CARGO O SIMILAR ESTÁ SUJETA A CIERTAS EXCEPCIONES ESPECIFICADAS EN M.G.L. C. 149, § 105D.

LOS BENEFICIOS ACUMULADOS DE LICENCIA POR ENFERMEDAD SE PROPORCIONARÁN PARA FINES DE LICENCIA PARENTAL EN LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE SE APLICAN A OTRAS DISCAPACIDADES MÉDICAS TEMPORALES. CUALQUIER PÓLIZA DE EMPLEADOR O ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE PROPORCIONE BENEFICIOS MAYORES O ADICIONALES QUE LOS DESCRITOS EN ESTE AVISO CONTINUARÁ APLICÁNDOSE.

SI EL EMPLEADOR OTORGA LICENCIA PARENTAL POR MÁS DE OCHO SEMANAS, EL EMPLEADOR NO NEGARÁ AL EMPLEADO O TRABAJADOR DOMÉSTICO EL DERECHO A REGRESAR AL TRABAJO A MENOS QUE EL EMPLEADOR INFORME CLARAMENTE AL EMPLEADO O TRABAJADOR DOMÉSTICO, POR ESCRITO, ANTES DEL COMIENZO DE LA LICENCIA Y ANTES DE CUALQUIER EXTENSIÓN POSTERIOR DE LA LICENCIA QUE TOMAR MÁS DE OCHO SEMANAS DE LICENCIA RESULTARÁ EN LA DENEGACIÓN DE RENOVACIÓN O LA PÉRDIDA DE OTROS DERECHOS Y BENEFICIOS.

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

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

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

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

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

**EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO** La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

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

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

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
**1-866-487-9243**
**www.dol.gov/agencies/whd**
WH1088 SPA
REV 04/23

## Información sobre la cobertura del seguro de desempleo de los empleados

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

Nombre del empleador

Número de identificación DUA del empleador

Dirección del empleador

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 realizan deducciones de su salario para cubrir el costo de sus beneficios del seguro de desempleo.

Si pierde su trabajo, puede tener derecho a cobrar el seguro de desempleo. A continuación, se describe la información que necesita para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Su empleador debe entregarle una copia del folleto: *Cómo presentar una reclamación de beneficios del seguro de desempleo*, dentro de los 30 días posteriores a su último día de trabajo. Este folleto es proporcionado a su empleador por el Departamento de Asistencia de Desempleo de Massachusetts (DUA).

**Debe estar en los Estados Unidos, sus territorios o Canadá cuando presente un reclamo o certifique para recibir beneficios semanales de UI.**

### Existen dos maneras de solicitar los beneficios del seguro de desempleo:

**En línea en mass.gov/unemployment-insurance-ui-for-workers**
Para presentar un reclamo en línea, debe crear una cuenta personal de **MyMassGov** en **mass.gov/how-to/register-for-a-mymassgov-personal-account**. Luego vaya al sitio web ***Servicios de Desempleo*** en **https://unemployment.mass.gov/Claimants/_/** e inicie sesión usando su cuenta de **MyMassGov**. Los **Servicios de Desempleo para Trabajadores** es un sistema de autoservicio seguro y fácil de usar. Puede solicitar beneficios, reabrir un reclamo existente, solicitar pagos de beneficios semanales, verificar el estado de su reclamo, registrarse para depósito directo, actualizar su dirección e incluso presentar una apelación en línea. Para solicitar beneficios en línea, visite **mass.gov/unemployment-insurance-ui-for-workers**, y complete la información requerida para enviar su solicitud.

**Presente su solicitud llamando al Centro de Atención TeleClaim**
Los servicios del Seguro de Desempleo están disponibles por teléfono. Puede solicitar beneficios del Seguro de Desempleo, reabrir un reclamo actual, obtener información actualizada sobre el estado de su reclamo y pago de beneficios, resolver problemas e inscribirse para depósito directo, todo por teléfono. Para solicitar beneficios por teléfono, llame al Centro de TeleReclamos al **1 (877) 626-6800**. Se le pedirá que ingrese su número de Seguro Social y el año en que nació. A continuación, se le conectará con un agente que tomará la información necesaria para presentar su reclamo.

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.
Docíkman sa gen enfòmasyon enpòtan. Tanpri fè yon moun tradwi l touswit.
본 문서에는 중요한 정보가 포함되어 있습니다. 본 문서를 즉시 번역하도록 하십시오.
เอกสารนี้มีข้อมูลสำคัญ. กรุณาแจ้งเอกสารนี้ให้ปรับแปลทันทีทันที.
Cэ 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:** La Ley General de Massachusetts, Capítulo 151A, Sección 62A requiere que este aviso se exhiba en cada sitio operado por un empleador, en un lugar visible, donde sea accesible para todos los empleados. Debe incluir el nombre y la dirección postal del empleador, y el número de identificación asignado al empleador por el 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.

Form 2553-A Rev. 4/25/25 **mass.gov/dua**

## NO FUMAR
### Es ilegal fumar en este establecimiento.

**Para reportar una violación, contacte alDepartamento 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**

## AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

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.

## AVISO DE DÍA DE COBRO
**Día de cobro reg