

MASSACHUSETTS

Contenimiento de Paquete:

- LEY DE EMPLEO JUSTO
- LA LEY DE LICENCIA POR MATERNIDAD
- LEYES RESPECTO A LOS SALARIOS Y HORARIOS DE MASSACHUSETTS
- EL DERECHO A SABER AVISO EN EL CENTRO DE TRABAJO
- COBERTURA DE SEGURO DE DESEMPLEO
- TRABAJADORES DE COMPENSACION
- PROHIBIDO FUMAR
- HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO
- LA LEY DE TRATO JUSTO EN VIVIENDAS
- MA OSHA
- PAGOS DE SALARIOS A SU DEBIDO TIEMPO
- TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS
- LEY DE PROTECCION DE EMPLEADOS CONTRA ABUSOS DEL ANALISIS POLIGRAFICO
- LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO ES LA LEY
- FAMILIA LICENCIA MÉDICA ACTO
- SALARIO MINIMO FEDERAL
- FEDERAL USERRA

ALL IN ONE POSTER COMPANY. INC.

8521 Whitaker St., Buena Park, CA 90621

P: 1.800.273.0307 F: 1.714.521.7728

www.allinoneposters.com

sales@allinoneposters.com

EMPLEO JUSTO EN MASSACHUSETTS

Los empleados y solicitantes de empleo en empresas privadas con más de 6 empleados, gobiernos estatales y locales, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos contra la discriminación en el capítulo 151B de las leyes generales de Massachusetts (M.L.G.c.151B) por las siguientes causas:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, NACIONALIDAD, EDAD, GÉNERO, IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, INFORMACIÓN GENÉTICA, ASCENDENCIA, SERVICIO MILITAR

La ley M.G.L. c.151B protege a los empleados y solicitantes de empleo contra la discriminación en cuanto a contratos, ascensos, despidos, pagos, beneficios, adiestramiento, clasificación y otros aspectos de empleo basado en raza, color, religión, nacionalidad (incluyendo competencia en el lenguaje), edad (si tiene más de 40 años), género (incluyendo embarazo), identidad de género, orientación sexual, información genética, ascendencia y servicio militar. La discriminación religiosa incluye el no acomodar razonablemente las prácticas religiosas de un empleado siempre y cuando no cause dificultades innecesarias.

HOSTIGAMIENTO

El hostigamiento sexual incluye avances sexuales, solicitar favores sexuales, y otras conductas verbales o físicas de índole sexual cuando (a) el aceptar o rechazar tales avances, solicitudes o conductas son términos o condiciones de empleo o como base para decisiones de empleo; (b) dichos avances, solicitudes o conductas tienen el propósito o efecto de interferir con el desempeño del trabajo al crear un ambiente amenazante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo. La ley también prohíbe el acoso contra las clases protegidas mencionadas más arriba.

LICENCIA DE MATERNIDAD

La ley exige que los empleadores permitan que una empleada que ha completado el plazo de prueba y que ha dado dos semanas de aviso, reciba por lo menos ocho (8) semanas de ausencia, con pago o sin pago, para el parto, la adopción de un menor de 18, o la adopción de una persona menor de 23 años si dicha persona está incapacitada mental o físicamente.

INCAPACIDAD

La ley M.G.L.c.151B prohíbe la discriminación basada en una incapacidad, un récord de incapacidad o una incapacidad percibida, en contratos, ascensos, despidos, pagos, beneficios, adiestramiento, clasificaciones y otros aspectos de empleo. La discriminación por incapacidad puede incluir el no proveer acomodaciones razonables a una persona incapacitada calificada.

CONSULTAS ACERCA DE INGRESO EN CLÍNICAS DE SALUD MENTAL

Los empleadores no pueden rechazar o despedir a un empleado por no dar información acerca de un ingreso a una clínica para el tratamiento de personas enfermas mentales. Una solicitud de empleo no puede preguntar información acerca de ingresos en dichas clínicas.

CONSULTAS DE ANTECEDENTES CRIMINALES

La ley prohíbe que los empleadores pregunten en su solicitud inicial de empleo si ha tenido antecedentes criminales a menos que exista una exención por ley o regulación. Para prohibiciones adicionales, vea la hoja de información MCAD o la información de récords de antecedentes criminales en www.mcad.gov.

REPRESALIAS

Es ilegal el tomar represalias contra cualquier persona porque se haya opuesto a cualquiera de las prácticas contra la discriminación o porque haya presentado una demanda, haya testificado o ayudado en un proceso ante la comisión. También es ilegal el ayudar, instigar, incitar, obligar o forzar a cometer un acto prohibido bajo la ley M.G.L.c. 151B o el tratar de hacerlo.

SI USTED HA SIDO DISCRIMINADO

Si cree que ha sido discriminado, usted debe presentar una demanda de discriminación inmediatamente con la comisión de Massachusetts contra la discriminación, www.mcad.gov, en una de las sucursales más abajo. Si tiene un acuerdo con su empleador para arbitrar su demanda de discriminación esto no le impide que presente una demanda de discriminación.

Oficina de Boston

One Ashburton Place
Room 601
Boston, MA 02108
(617) 994-6000
617) 994-6196 TTY
para todas las oficinas

Oficina de Springfield

436 Dwight St.
Room 220
Springfield, MA 01103
(413) 739-2145

Oficina de Worcester

Alcaldía de Worcester
445 Main Street
Room 101
Worcester, MA 01608
(508) 799-8010

Oficina de New Bedford

800 Purchase Street
Room 501
New Bedford, MA 02740
(508) 990-2390

LA LEY DE LICENCIA POR MATERNIDAD DE MASSACHUSETTS

CONFORME A M.G.L. C. 151B, §4(1) Y C. 149, §105D TODA EMPLEADA DE TURNO COMPLETO TIENE DERECHO POR LEY DE RECIBIR UN MÍNIMO DE OCHO SEMANAS DE LICENCIA POR MATERNIDAD SI CUMPLE CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. HA COMPLETADO UN PLAZO DE PRUEBA INICIAL ESTABLECIDO POR SU EMPLEADOR QUE NO DURA MÁS DE SEIS MESES O, EN EL CASO QUE EL EMPLEADOR NO USE UN PERIODO DE PRUEBA PARA SU TRABAJO, HA ESTADO EMPLEADA POR LO MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS; Y
2. LA EMPLEADA DA UN AVISO CON DOS SEMANAS DE ANTICIPACIÓN A SU FECHA DE PARTIDA Y NOTIFICA SI INTENTA REGRESAR A SU POSICIÓN.*

LA EMPLEADA TIENE DERECHO A REGRESAR A LA MISMA POSICIÓN O A UNA SIMILAR SIN LA PÉRDIDA DE SUS DERECHOS LABORALES QUE LE CORRESPONDAN EN LA FECHA EN QUE COMENZÓ SU LICENCIA SI TERMINA SU LICENCIA POR MATERNIDAD DENTRO DE LAS OCHO SEMANAS. (LA GARANTÍA DE UNA POSICIÓN IGUAL O SIMILAR DEPENDE DE CIERTAS EXCEPCIONES ESPECIFICADAS EN M.G.L. C. 149, § 105D). LOS DÍAS ACUMULADOS POR LICENCIA DE ENFERMEDAD DEBEN SER ASIGNADOS A LA LICENCIA DE MATERNIDAD BAJO LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE A OTRAS DISCAPACIDADES MÉDICAS TEMPORALES. CUALQUIER OTRA POLÍTICA DEL EMPLEADOR O DE ACUERDO DE COLECTIVO NEGOCIADO QUE ESTABLEZCA OTROS BENEFICIOS EN ADICIÓN A LOS AQUÍ SEÑALADOS CONTINUAN VIGENTES.

* Una empleada debe solicitar su licencia por maternidad dos semanas antes de la fecha anticipada de su último día de trabajo y su intención de regresar. “Fecha anticipada” de partida no significa una fecha exacta. De modo que, por ejemplo, si una empleada da a luz antes de la fecha anticipada como su último día tiene derecho a su licencia más temprano. Del mismo modo, una empleada pudiera comenzar su licencia más tarde de lo anunciado o regresar de su ausencia más pronto de lo anticipado. Se espera que haya una buena comunicación entre los empleadores y las empleadas en cuanto a las decisiones para la licencia, tomando en cuenta la falta de certeza en cuanto a partos y fechas de adopción y las necesidades del empleador para planear por adelantado la ausencia de la empleada.

Salario Mínimo \$8.00

Vigente desde el 1 de enero de 2008
M.G.L. capítulo 151, secciones 1 y 2

La ley de salario mínimo es válida para todos los empleados, excepto para aquellos que están en rehabilitación o reciben capacitación en instituciones benéficas, educativas o religiosas; miembros de órdenes religiosas; agricultores, floricultores y horticultores; personas que brindan servicios profesionales y vendedores externos que no acuden a su oficina diariamente. Para obtener más información con respecto al salario mínimo del estado de Massachusetts, comuníquese con la División de Seguridad Ocupacional de Massachusetts llamando al teléfono (617) 626-6975 o ingresando en www.mass.gov/dos.

Los camareros, empleados de servicio y bármanes pueden recibir la tarifa de servicios de \$2.63 por hora si reciben propinas de más de \$20 por mes regularmente, y si el promedio de las propinas que reciben por hora, al sumarlo a la tarifa de servicios, es igual o superior al salario mínimo. M.G.L. capítulo 151, sección 7.

Los empleados agrícolas pueden recibir \$1.60 por hora. M.G.L. capítulo 151, sección 2A. Sin embargo, la ley federal puede tener estipulada una tarifa más alta. Para obtener más información, comuníquese con el Departamento de Trabajo de los EE.UU. llamando al tel: (617) 624-6700 o ingresando en www.dol.gov/esa/whd.

Pago de Salarios M.G.L. capítulo 149, sección 148

El salario (el pago por el total de horas trabajadas que incluye las propinas, las vacaciones, los feriados y las comisiones estipuladas) debe pagarse dentro de los siguientes periodos:

- Si el empleado trabaja cinco o seis días de una semana natural, se le deberá pagar dentro de los seis días del final del periodo de pago durante el cual se ganó el salario;
- Si el empleado trabaja siete días de una semana natural, se le deberá pagar dentro de los siete días del final del periodo de pago durante el cual se ganó el salario;
- Si un empleado trabajó menos de cinco días (a estos empleados se los llama jornaleros), se le deberá pagar dentro de los siete días del final del periodo.

Un empleado que renuncia a su trabajo debe recibir todo lo que le corresponde el siguiente día de pago establecido. Si no hubiera un día de pago establecido, se le debe pagar antes del siguiente sábado. Un empleado que es despedido del empleo debe recibir todo lo que le corresponde el mismo día del despido.

A los empleados que cobran por hora se les debe pagar todas las semanas o cada dos semanas. Los empleadores no pueden acordar otra forma de pago con los empleados.

Los empleadores deben entregarle a cada empleado un recibo de salario que incluya el nombre del empleador, el nombre del empleado, la fecha del cheque (incluidos el día, el mes y el año), el número de horas trabajadas durante el periodo de pago, la tarifa por hora y todas las deducciones o aumentos realizados durante el periodo. Este recibo debe entregarse con cada pago del salario.

Deducciones: No deberá hacerse ninguna deducción del salario mínimo básico, excepto las exigidas o permitidas por la ley y las que figuran en el Código de Normas de Massachusetts: 455 CMR 2.04 (1)(a) y (b).

Propinas M.G.L. capítulo 149, sección 152A

Está prohibido crear un fondo común con las propinas para distribuir las a personas que no sean camareros, empleados de servicio o bármanes.

La recaudación total de una propina o tarifa por servicios reflejada en una factura debe entregarse solamente a los camareros, empleados de servicio o bármanes de manera proporcional al servicio brindado por esos empleados.

Los encargados o propietarios no pueden recibir una parte de las propinas de sus empleados bajo ninguna circunstancia.

Descansos para Comer M.G.L. capítulo 149, secciones 100 y 101

Los empleados que trabajan durante un periodo de más de 6 horas tienen derecho a un descanso de 30 minutos para comer. Durante el descanso para comer, los empleados deben ser liberados de toda responsabilidad.

Si un empleado decide renunciar voluntariamente al descanso de 30 minutos con el fin de (1) trabajar durante su descanso para comer o (2) quedarse en las instalaciones durante el descanso para comer, el empleador deberá pagarle una compensación.

Esta ley no es válida para: herrerías, vidrierías, fábricas de papel, establecimientos de impresión tipográfica, imprentas e industrias de decoloración o teñido. Pueden concederse exenciones para otros procesos continuos en fábricas, talleres, establecimientos mecánicos o para otras circunstancias especiales.

Tiempo de Viaje 455 CMR 2.03(4)

El viaje habitual entre el hogar y el trabajo no constituye tiempo de trabajo compensable. Sin embargo, si a un empleado que trabaja regularmente en un sitio fijo se le exige, por conveniencia del empleador, presentarse en un sitio diferente al de su lugar habitual de trabajo, el empleado deberá ser compensado por todo el tiempo de viaje que exceda el tiempo de viaje habitual entre su hogar y su trabajo. Un empleado a quien se le exige u ordena que viaje de un lugar a otro después del comienzo del día de trabajo o antes del final del día de trabajo deberá ser compensado por todo el tiempo de viaje.

Salario por Presentarse al Trabajo 455 CMR 2.03(1)

Cuando un empleado que está contratado para trabajar durante tres o más horas se presenta en el trabajo a la hora establecida por el empleador y este no lo hace trabajar el número de horas acordadas, se le deberá pagar un mínimo de tres horas de trabajo ese mismo día a una tarifa no inferior al salario mínimo básico. Esta cláusula no afecta a organizaciones consideradas benéficas por el Código de Rentas Internas.

**Trabajo de Menores**

M.G.L. capítulo 149, secciones 56 a 105

Los menores de 18 años deben conseguir un permiso de empleo. Los permisos de empleo deben emitirse para el lugar donde trabaja el menor y deben guardarse allí. Los permisos de empleo son emitidos por el director de escuelas de la ciudad o pueblo donde el menor vive o asiste a la escuela. Para obtener información sobre cómo

Menores de 14 y 15 años**Los menores de 14 y 15 años NO PUEDEN trabajar:**

- durante las horas de clase EXCEPTO en trabajos pertenecientes a programas aprobados para adquirir experiencia laboral y orientación vocacional;
- entre las 7:00 p.m. y las 7:00 a.m. EXCEPTO desde el 1 de julio hasta el día del trabajo (Labor Day), cuando pueden trabajar hasta las 9:00 p.m.;
- más de 3 horas por día durante las semanas en las que hay clases ni más de 8 horas por día durante las semanas en las que no hay clases;
- más de 18 horas por semana EXCEPTO en trabajos pertenecientes a programas aprobados para adquirir experiencia laboral y orientación vocacional, en cuyo caso pueden trabajar 23 horas por semana;
- más de 40 horas por semana cuando no hay clases ni más de 6 días por semana.

Menores de 16 y 17 años**Los menores de 16 y 17 años NO PUEDEN trabajar entre las 10:00 p.m. y las 6:00 a.m. EXCEPTO:**

- cuando un establecimiento termina de atender a los clientes a las 10:00 p.m., el menor puede trabajar hasta las 10:15 p.m.;
- cuando al día siguiente no hay clases pueden trabajar hasta las 11:30 p.m.; y
- en restaurantes y pistas de carreras pueden trabajar hasta las 12:00 a.m. cuando al día siguiente no hay clases.

Los menores de 16 y 17 años NO PUEDEN trabajar:

- más de 9 horas por día;
- más de 48 horas por semana;
- más de 6 días por semana.

conseguir un permiso de empleo, comuníquese con la División de Seguridad Ocupacional llamando al teléfono (617) 626-6975 o ingresando en www.mass.gov/dos.

Restricciones de Tiempo y Horarios*

*La "Ley Federal sobre el Trabajo Justo" (Federal Fair Labor Standards Act) impuesta por el Departamento de Trabajo de EE.UU. también restringe el empleo de menores. En esta lista se agrupan las normas más restrictivas a nivel estatal y federal con respecto al tiempo y los horarios de trabajo.

Restricciones Relativas a Ocupaciones Peligrosas**

Se les prohíben ciertas ocupaciones, industrias y tareas a los menores 14-15 años. Por ejemplo, los menores de 14 y 15 años no pueden trabajar en plantas de manufactura o fábricas ni en sus cercanías, tampoco en establecimientos mecánicos donde se usan maquinarias, ni en construcciones, talleres mecánicos y túneles. Los menores de 16 y 17 años tienen prohibido trabajar en ciertas ocupaciones, industrias y tareas. Por ejemplo, no pueden conducir un vehículo ni una carretilla elevadora en el trabajo ni trabajar a 30 pies o más del suelo. Todos los menores tienen prohibido realizar cualquier trabajo para el cual sea necesario portar o usar un arma de fuego.

**La anterior no es una lista completa. Para encontrar una lista completa de las ocupaciones prohibidas para menores de 14 y 15 años y para menores de 16 y 17 años, comuníquese con la División para el Trabajo Justo de la Oficina de la Procuradora General llamando al teléfono: (617) 727-3465 o ingresando en www.mass.gov/ago/youthemployment, o con el Departamento de Trabajo de EE.UU. llamando al teléfono: (617) 624-6700 o ingresando en www.dol.gov.

Obligación de Brindar Supervisión

Después de las 8:00 p.m., todos los menores deben recibir la supervisión inmediata y directa de un supervisor adulto que se encuentre en el lugar de trabajo y razonablemente cerca del menor, salvo que el menor trabaje en un quiosco, carrito o puesto en el área común de un centro comercial cerrado que tenga seguridad desde las 8:00 p.m. hasta que se cierra al público

Tiempo Extra

M.G.L. capítulo 151, sección 1A

Los empleados que trabajen más de 40 horas por semana deben recibir por lo menos una vez y media su tarifa normal por cada hora extra trabajada. La tarifa de horas extra para los empleados que cobran tarifa de servicios debe calcularse basándose en el salario mínimo básico. Para ciertas categorías de empleos y lugares de trabajo el estado no exige el pago de horas extra. Por ejemplo, en el caso de la persona que trabaja:

- como portero o encargado de una propiedad residencial, quien al habérsele facilitado una vivienda cobra un salario no inferior a \$30 por semana
- como caddie de golf, repartidor de periódicos o niño actor o artista
- como ejecutivo, administrador o persona profesional de buena fe o como aprendiz cualificado para tal puesto que gana más de \$80 por semana.
- como vendedor externo o comprador externo
- como aprendiz o persona discapacitada con un permiso especial como lo establece el sección 9
- como pescador o persona empleada en la pesca de cualquier tipo de pescado, mariscos u otras formas acuáticas de vida animal y vegetal
- como teleoperador en una centralita telefónica
- como conductor o ayudante en un camión, con respecto a quien la Comisión de Comercio Interestatal tiene la facultad de establecer restricciones y un máximo de horas de servicio
- como transportista común de pasajeros en un vehículo motorizado
- en un negocio que funciona durante un periodo o periodos acumulados que no superan los 120 días anuales y que ha sido denominado "temporal" por el Director del Departamento de Trabajo
- como mariner
- en un hotel, hotel de carretera, motel u otro establecimiento de esta índole
- en una gasolinera
- en un restaurante
- como mecánico
- en un hospital, sanatorio, casa de reposo, asilo de ancianos u hogar benéfico de ancianos
- en una escuela o universidad sin fines de lucro
- en un campamento de verano organizado por una sociedad benéfica sin fines de lucro
- como peón dedicado a la agricultura y ganadería en un campo
- en un parque de diversiones que cuenta con una suma permanente de aparatos para diversión, juegos, espectáculos y otras atracciones, y que funciona durante un periodo o periodos acumulados que no superan los 150 días anuales

† Note that some of these occupations may not be exempt under federal law.

Derecho del Empleado a Iniciar Acciones Legales

Los empleados tienen derecho a interponer una demanda contra sus empleadores en nombre suyo y de otros empleados que se encuentren en situaciones similares según las siguientes leyes de salarios y horas laborales. M.G.L. Capítulo 149, secciones 27, 27F, 27G, 27H, 33E, 52D, 148, 148A, 148B, 150, 150C, 152, 152A, 159C; y Capítulo 151, secciones 1B, 19 y 20. Los empleados que ganen sus juicios tienen derecho a recibir pago retroactivo, triple indemnización por daños y perjuicios, honorarios de los abogados y gastos de litigio. En el caso de violaciones del capítulo 149 y del capítulo 151, sección 19, los empleados deben primero presentar una demanda ante la Oficina de la Fiscal General (y esperar 90 días u obtener una autorización de la Fiscal General para continuar con un juicio privado antes de que haya transcurrido el lapso de 90 días) antes de presentarse en tribunales. Todo juicio que se inicie en relación con estas cláusulas debe llevarse a tribunales antes de transcurridos los tres años de la violación legal.

En el caso de violaciones del capítulo 151, secciones 1B y 20, los empleados no necesitan presentar la demanda ante la Oficina de la Fiscal General, sino que deben presentarla en el tribunal antes de transcurridos los dos años de la violación legal.

Inspección de Registros de Pago

M.G.L. capítulo 151, sección 15

Los empleados tienen derecho a inspeccionar sus registros de pago en horarios y lugares razonables. Dichos registros deben conservarse durante dos años e incluir: un registro verdadero y exacto del nombre, la dirección y la ocupación del empleado, la cantidad pagada y las horas diarias y semanales trabajadas.

Ley de Permiso para Pequeñas Necesidades

M.G.L. capítulo 149, sección 52D

Ciertos empleados tienen permitido retirarse del trabajo por un total de 24 horas sin goce de salario durante cualquier periodo de 12 meses a fin de: (1) participar en actividades escolares relacionadas con el progreso educativo de un hijo o hija del empleado, (2) acompañar al hijo o hija del empleado a consultas médicas u odontológicas de rutina, (3) acompañar a un pariente anciano del empleado a consultas médicas u odontológicas de rutina o a consultas de otros servicios profesionales relacionados con el cuidado del anciano. Los empleados tienen derecho a retirarse durante dichas 24 horas si: (1) su empleador tiene 50 empleados o más; (2) han estado empleados durante por lo menos 12 meses por el empleador, y (3) el empleado ha trabajado durante por lo menos 1250 horas para el empleador en el periodo anterior de 12 meses. Para obtener más información, ingrese en el sitio web de la Oficina de la Fiscal General: www.mass.gov/ago.

Prohibición de Tomar Represalias

M.G.L. capítulo 149, sección 148A

M.G.L. capítulo 151, sección 19

Ningún empleador deberá sancionar a un empleado ni discriminarlo de ninguna forma por haber iniciado una demanda o haber exigido de alguna otra forma que se respeten los derechos establecidos en las cláusulas relativas a los salarios y horas laborales de los capítulos 149 y 151.

Letrero para el Lugar de Trabajo: Este letrero para el lugar de trabajo se emite de acuerdo con las cláusulas de las Leyes Generales de Massachusetts M.G.L. capítulo 151, sección 16 y el Código de Normas de Massachusetts 455 CMR 2.06(1) donde se exige a los empleadores que lo expongan en un sitio visible.



LA LEY DEL DERECHO A SABER, Capítulo 111F de la ley general de Massachusetts concede derechos a los empleados en servicio público* en cuanto a la comunicación de información acerca de sustancias tóxicas y nocivas. Estos derechos son:

AVISO EN EL CENTRO DE TRABAJO - Se debe colocar un aviso en un lugar centralizado del establecimiento donde se les informa a los empleados acerca de sus derechos legales. Este aviso debe ser en inglés. En establecimientos donde los empleados hablen otro lenguaje además del inglés el aviso también tiene que publicarse en ese lenguaje.

CAPACITACIÓN - Los empleadores tienen que tener un programa anual de capacitación para los empleados que trabajan con sustancias tóxicas y nocivas. Los empleados nuevos deben recibir su adiestramiento dentro de los primeros treinta días a partir de la fecha de empleo. El adiestramiento lo debe llevar a cabo una persona con conocimientos y puede ser oral o por escrito. Como mínimo el adiestramiento debe incluir una explicación de los derechos del empleado, como leer una hoja MSDS, los riesgos específicos de las químicas que se usan e información acerca de como rotular las sustancias peligrosas. Esta instrucción se debe llevar a cabo durante el turno normal de trabajo del empleado y ser pagado por su tiempo. El empleador debe mantener un expediente de estas clases..

HOJA DE DATOS PARA LA SEGURIDAD DE MATERIALES (MSDS) - La hoja de datos para la seguridad de materiales es un documento con información acerca de las sustancias tóxicas o nocivas que se usan o se almacenan en el establecimiento de trabajo. Un empleado o su representante tienen derecho de obtener y revisar la hoja MSDS con la lista de sustancias nocivas a las cuales el empleado ha estado expuesto o puede estar expuesto si se solicita por escrito. Después de cuatro días a partir de la fecha de la petición un empleado puede negarse a trabajar con alguna sustancia bajo estas dos circunstancias:

1. Si el empleador se niega a: (a) darle la hoja MSDS al empleado y (b) dar pruebas de que el empleador ha hecho los esfuerzos suficientes para obtener la MSDS, ya sea por medio del fabricante o a través del Director asistente de la Oficina de seguridad ocupacional, o
2. La hoja MSDS del empleador está incompleta o no está actualizada.

ETIQUETAS - Todos los receptáculos de más de cinco libras o más de un galón que se encuentren en el establecimiento de trabajo y contengan sustancias tóxicas o nocivas, deben tener una etiqueta con el nombre químico de la sustancia. Los receptáculos de mezclas compuestas deben tener etiquetas con el nombre químico de cada componente tóxico o nocivo cuando dichos componentes representan el uno por ciento o más de la mezcla. Los receptáculos también deben tener etiquetas apropiadas, si hay disponibles, de la Asociación para la prevención de fuegos (NEPA). Las etiquetas deben ser claras y visibles, en inglés y resistentes a la intemperie. Hay ciertas excepciones en cuanto a los receptáculos que tienen etiquetas de acuerdo a leyes federales.

NO DISCRIMINACIÓN - Un empleado que cree que ha sido despedido, disciplinado, o discriminado de cualquier forma por su empleador por ejercer sus derechos bajo esta ley tiene ochenta días a partir de la fecha de una contravención a la ley o siguiente a la fecha cuando obtuvo conocimiento de que ocurrió una contravención a esta ley, para presentar una denuncia con el director asistente de la división de seguridad ocupacional. Hay que enviar una copia de la denuncia por correo certificado al empleador al mismo tiempo.

NOTA - Hay una lista más amplia de los derechos del empleado en el capítulo 111F de las leyes generales de Massachusetts y el Código de reglamentos de Massachusetts 454 CMR 21.00. Copias de la ley y los reglamentos se pueden obtener en:

Statehouse Bookstore (tel. 617-727-2834)

Todas las preguntas acerca del derecho a saber deben dirigirse a:

Division of Occupational Safety

1001 Watertown Street, West Newton, MA 02465 Phone: 617-969-7177 Fax: 617-727-4581

*Empleados de empresas privadas en Massachusetts están protegidos por una ley similar, Standard de Comunicación de Riesgos (29 CFR 1910.1200, regulado por la Secretaría federal de seguridad ocupacional y salud (OSHA 617-565-9860)

Este documento se puede fotocopiar.

Información sobre Empleados Cubiertos por el Seguro de Desempleo

Nombre del empleador

Número de identidad del empleador asignado por DUA

Dirección

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

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

Hay dos maneras de solicitar los Beneficios del Seguro de Desempleo: Solicitar por internet a través de UI Online



UI Online es un sistema seguro de auto-servicio y fácil de usar. Usted puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo, reactivar una reclamación existente, solicitar los pagos semanales de beneficios del Seguro de Desempleo, comprobar el estatus de su reclamación del Seguro de Desempleo, inscribirse para depósito directo, actualizar su dirección y mismo apelar una decisión por internet. Cuando usted use UI Online por primera vez, se le pedirá de dar su Número de Seguro Social (SSN, por sus siglas en inglés), crear una contraseña, y seleccionar una pregunta de seguridad y la respuesta. Acuérdesse de su contraseña y la respuesta a su pregunta de seguridad. Usted utilizará su SSN y contraseña para acceder a UI Online cada semana. Si se le olvida su contraseña, su pregunta de seguridad y su respuesta servirán para restaurar su contraseña. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo a través de UI Online, visite www.mass.gov/dua, seleccione "UI Online for Claimants" y rellene la información exigida para entregar su solicitud.



Solicitar por teléfono llamando al Centro de TeleReclamaciones

Los servicios del Seguro de Desempleo están disponibles por teléfono. Usted puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo, reactivar una reclamación existente, obtener información actualizada sobre el estatus de su reclamación y los pagos de beneficios, resolver problemas, e inscribirse para depósito directo — todo por teléfono. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo por teléfono, llame al Centro de TeleReclamaciones al 1-877-626-6800 si tiene un prefijo telefónico de 351, 413, 508, 774, o 978; o 1-617-626-6800 si tiene cualquier otro prefijo telefónico. Se le pedirá de dar su Número de Seguro Social y su año de nacimiento. Se le pasará entonces a un agente que tomará la información necesaria para presentar su reclamación del Seguro de Desempleo.

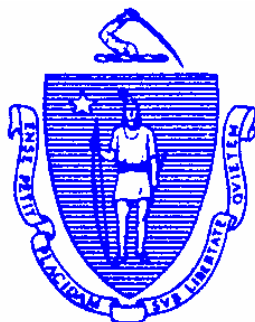
Nota: Durante periodos de alto volumen de llamadas entre lunes a jueves, se puede implementar un horario de llamadas, dando prioridad a las personas que llamen basado en el último dígito de sus Números de Seguro Social. Esto ayuda asegurar que usted y los otros clientes puede comunicarse con un representante del Centro de TeleReclamaciones puntualmente. Por favor consulte el horario a la derecha antes de llamar.

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

IMPORTANTE: Leyes Generales de Massachusetts, Capítulo 151A, Sección 62A requiere que este aviso esté colocado visiblemente en cada lugar operado por un empleador, en un sitio evidente, donde puede ser accedido por todos los empleados. El aviso tiene que incluir el nombre y la dirección de correo del empleador y el número de identidad asignado al empleador por el Departamento de Asistencia al Desempleado.

Un patrón/programa que ofrece igualdad de oportunidades de empleo. Dispositivos y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con discapacidades. Para servicios de retransmisión para personas con discapacidades auditivas, llame al 711.

AVISO PARA EMPLEADOS



AVISO PARA EMPLEADOS

The Commonwealth of Massachusetts DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ACCIDENTS

1 Congress Street, Suite 100, Boston, Massachusetts 02114-2017
617-727-4900 - <http://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

**Es ilegal
fumar en este establecimiento.**



**SECRETARÍA DE SALUD PÚBLICA DE
MASSACHUSETTS
1-800-992-1895**

**Ley de Sitios de Trabajo Libres de Humo de Massachussets Por orden de:
M. G. L. Capitulo 270, Seccion 22**
Por orden de: M.G.L. Capítulo 270, Artículo 22 Ley de centros laborales libres de humo de Massachussets.

HOJA DE DATOS DE MCAD HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO

La ley federal y de Massachusetts prohíbe el hostigamiento sexual en el empleo y las represalias contra personas que se resistan o se opongan al hostigamiento sexual, o que presten su cooperación en averiguaciones de hostigamiento sexual. La comisión de Massachusetts contra la discriminación (MCAD) asegura que estas leyes se cumplan.

Definición: El hostigamiento sexual consiste de:

1. Actos o conductas verbales o físicas de índole sexual que la víctima no acoge y:
 - a. Es necesario que se someta a esta conducta para obtener o para permanecer en un trabajo,
 - b. La aceptación o el rechazo a dicha conducta afecta su pago, las tareas que le asignan, los ascensos o cualquier otro aspecto de su empleo, o
 - c. Si esta conducta interfiere con el desempeño de sus labores o crea un ambiente amenazante, hostil, ofensivo o humillante.

El hostigamiento sexual incluye actos verbales o por escrito hechos abiertamente, o agresión física y otras formas más sutiles pero igualmente dañinas de conductas ofensivas tal como el uso de epítetos, comentarios insinuantes, o poner a la vista o reparar materiales gráficos o escritos obscenos. No acogido significa "que no se recibe por consentimiento, considerado como indeseado u ofensivo". La víctima es quien decide el aceptar o no. El hostigamiento sexual puede existir aún cuando no hay consecuencias económicas o tangibles en el empleo.

La responsabilidad del empleador

1. Los empleadores pueden ser responsables de actos de hostigamiento sexual y de tomar represalias por su supervisor aún cuando un empleado no ha presentado una queja.
2. Los empleadores también pueden ser responsables por los actos de sus empleados si el empleador sabía o debiera haber sabido de estos actos y no tomó medidas prontas y efectivas para corregir la situación.
3. Los empleadores pueden ser responsables por los actos de personas que trabajan en el sitio sin ser sus

empleados si el empleador sabía o debiera haber sabido de esos actos y no tomó medidas prontas y efectivas dentro de su capacidad legal para hacerlo.

4. Los empleadores deben investigar todas las quejas de hostigamiento sexual o represalias con cuidado y por completo.
5. Los empleadores deben establecer procesos efectivos para facilitar que un empleado pueda quejarse de hostigamiento sexual o represalias sin tener que acudir a la misma persona responsable del acto.

Acciones de corrección:

Cuando ha ocurrido un caso de hostigamiento o represalia, el empleador debe tomar pasos decisivos y rápidos con fines de:

- Hacer todo lo que sea necesario para acabar con el hostigamiento o represalia
- Restaurar los beneficios y oportunidades de empleo que se perdieron
- Prevenir que esta mala conducta vuelva a ocurrir
- Prevenir represalias

Las medidas disciplinarias contra infractores varían desde una reprimenda hasta el despido si es necesario. En general, la acción disciplinaria debe reflejar lo severo de la conducta.

Si cree que ha sido discriminado, póngase en contacto inmediatamente con MCAD porque en la mayoría de los casos una denuncia tiene que presentarse en MCAD dentro de los seis (6) meses de la supuesta acción discriminatoria.

persisten...
ing at a p...
probin...
physic...
● rape
or req...
ridicul...
al que...
tacts ●
assault...
reques...
or hos...
tions ●
ual in...
indece...
dates or sex ● staring
● sexual innuendos
ing lewd objects or
do
su
sta
en
ob...
● t...
● I...
lee...
jol...
tures ● physical contacts ● sexual innuendos
touching ● rape ● assault ● indecent exposure

EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO NO TIENE QUE SER TOLERADO ES ILEGAL.

Si usted esta siendo acosado(a) sexualmente reporte lo inmediatamente a su supervisor o contacte a:

Usted puede presentar una queja en la Comision Contra las Discriminacion es de Massachusetts MCDA.
Visite o contacte a la MCDA en una de las siguientes oficinas:

- One Ashburton Place
Room 601
Boston, MA 02108
(617) 727-3990
(617) 720-6054/TTY
- 436 Dwight Street
Room 220
Springfield, MA 01103
(413) 739-2146



Oficial de Acoso Sexual

LA LEY DE TRATO JUSTO EN VIVIENDAS

La ley de trato justo en viviendas declara que es ilegal la discriminación basada en raza, color, credo religioso, nacionalidad, género, orientación sexual, edad, hijos, ancestros, estado civil, expediente de veterano, recibir ayuda económica del gobierno o por discapacidad (mental o física).

Es una práctica ilegal que los dueños, arrendatarios, sub-arrendatarios, corredores de bienes inmuebles, sus asignados, representantes o dueños de unidades nieguen (si es miembro de uno de estos grupos mencionados) el:

Derecho a comprar

Derecho a arrendar

Derecho a alquilar

Derecho a propiedad

Derecho de tenencia

Según la ley de Massachusetts, es ilegal:

Desanimar a una persona para que no compre o alquile una vivienda en una zona en particular y animarlo a que compre o alquile en otra zona.

Decir que una vivienda no está en venta, de alquiler o no se puede inspeccionar cuando en realidad la vivienda está disponible.

Cobrar o anunciar un precio de alquiler o de venta más alto por una vivienda.

Establecer o dar términos menos ventajosos para el alquiler o la venta de una vivienda.

Publicar un anuncio discriminatorio.

Discriminar al conceder préstamos hipotecarios.

Discriminar por discapacidad al negarse a hacer cambios razonables en reglas y servicios o al no permitir modificaciones razonables en la vivienda.

Discriminar contra inquilinos que están en el programa de sufragios de alquiler del gobierno debido a los requisitos del programa.

Rechazar a familias con niños menores de seis años debido al contenido de plomo en la pintura.

AVISO A AGENTES DE BIENES RAICES:

La ley permite excepciones limitadas para dueños de “*ciertos tipos*” de propiedades residenciales. Estas excepciones no proceden con agentes de bienes raíces

RECLAMACIONES:

Las reclamaciones deben presentarse por escrito. Se puede obtener información para presentar quejas escribiendo o contactando a la Comisión de Massachusetts contra la discriminación (Massachusetts Commission Against Discrimination) en las siguientes localidades:

One Ashburton Place, Rm. 601
Boston MA 02108
(617) 994-6000 voz
(617) 994-6196 TTY

436 Dwight Street, Rm. 220
Springfield MA 01103
(413) 739-2145 voz

www.mass.gov/mcad

Por las Leyes Generales de Massachusetts, G.L.c. 151B§7 se exige que se publique este anuncio.



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.



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.
- Pedirle a la OSHA inspeccionar su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones peligrosas o insalubres. Su información es confidencial. Algún representante suyo puede comunicarse con OSHA a 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 internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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.
- Reportar a la OSHA todas las fatalidades relacionadas con el trabajo dentro de 8 horas, y todas hospitalizaciones, amputaciones y perdidos de un ojo dentro de 24 horas.
- 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 acerca del lugar de la violación alegada.

Los empleadores de tamaño pequeño y mediano pueden recibir ASISTENCIA GRATIS para identificar y corregir los peligros sin citación o multa, a través de los programas de consultación apoyados por la OSHA en cada estado.



AVISO DE DIA DE PAGO

El sistema de pago regular para los empleados de _____
(Nombre del establecimiento)

Puede recoger su cheque en _____
(Lugar de distribución de cheques)

será como se describe a continuación:

_____ semanal _____ cada dos semanas _____ semi-mensual _____ mensual

Por _____ Titulo _____

TELÉFONOS PARA CASOS DE EMERGENCIAS

PARA

(Apuntar la dirección exacta de este sitio de trabajo)

Doctores: _____

Hospitales: _____

Ambulancia: 911 ó _____

Bomberos: 911 ó _____

Policia: 911 ó _____

FAVOR DE PONER ESTE AVISO EN UN LUGAR VISIBLE,
DE ACUERDO AL ACTO DE SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE SALUD DE MASSACHUSETTS

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta \$10,000 contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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



Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627



WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Escanee su lector telefónico QR para saber más en inglés sobre la Ley Para La Protección Del Empleado Contra La Prueba Del Polígrafo.

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

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD

La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)

Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA

El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS

Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una carga por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso como presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

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

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 503 de la *Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act)* de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS

La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados

(en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP*) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciben asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

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

DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS

BAJO LA LEY DEL DERECHO A LICENCIA POR RAZONES DE FAMILIA O SALUD

Derechos Básicos de Ausencia

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-en sus siglas en inglés) exige que todo empresario sujeto a la Ley provea a sus empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia del trabajo, no pagadas y con protección del puesto, por las siguientes razones:

- Por incapacidad causada por embarazo, atención médica prenatal o parto;
- Para atender a un hijo del empleado después de su nacimiento, o su colocación para adopción o crianza;
- Para atender a un cónyuge, hijo(a), o padres del/de la empleado(a), el/la cual padezca de una condición de salud seria; o
- A causa de una condición de salud seria que le impida al empleado desempeñar su puesto.

Derechos de Ausencia Para Familias Militares

Empleados elegibles con un cónyuge, hijo, hija, o padre que esté en servicio activo o se le haya avisado de una llamada a estado de servicio activo en la Guardia Nacional o las Reservas para respaldar una operación contingente, pueden usar su derecho de ausencia de 12 semanas para atender ciertas exigencias calificadoras. Las exigencias calificadoras pueden incluir la asistencia a ciertos eventos militares, la fijación del cuidado alternativo de hijos, para atender ciertos arreglos financieros y legales, para asistir a ciertas consultas con consejeros, y para asistir a sesiones de instrucción posdespliegue de reintegración.

FMLA también incluye un derecho especial de ausencia que concede a empleados elegibles ausentarse del trabajo hasta 26 semanas para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley durante un período único de 12 meses. A cubierto del servicio es: (1) un miembro actual de las fuerzas armadas, incluyendo un miembro de la guardia nacional o reserva, que esté bajo tratamiento médico, recuperación o terapia, que sea un paciente no internado o que esté en la lista de jubilados con discapacidad temporal debido a una lesión o enfermedad grave *; o (2) un veterano que ha sido dado de alta bajo otras condiciones que no sean descargos deshonrosables en ningún momento durante el plazo de cinco años previos a la primera fecha que el empleado elegible tome una licencia de FMLA para cuidar de dicho veterano y que está bajo tratamiento médico, recuperación o terapia debido a una lesión o enfermedad grave.*

** La definición de FMLA de una "lesión o enfermedad grave" para miembros actuales del servicio y veteranos se distingue de la definición de "condición grave de salud".*

Beneficios y Protecciones

Durante una ausencia bajo FMLA, el empresario ha de mantener en vigor el seguro de salud del empleado bajo cualquier "plan de seguro colectivo de salud" con los mismos términos como si el empleado hubiese seguido trabajando. Al regresar de una ausencia de FMLA, a la mayoría de los empleados se le ha de restaurar a su puesto original o puesto equivalente con sueldo, beneficios y otros términos de empleo equivalentes.

El tomar una ausencia bajo FMLA no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio de empleo acumulado antes de que el empleado comenzara la ausencia.

Requisitos Para Elegibilidad

El empleado es elegible si ha trabajado para el empresario bajo el alcance de la Ley por lo menos por un año, por 1,250 horas durante los previos 12 meses, y si el empresario emplea por lo menos 50 empleados dentro de un área de 75 millas.

**La elegibilidad para los requisitos de horas especiales de servicio se aplican a los empleados de vuelo de las aerolíneas.*

Definición de una Condición de Salud Seria

Una condición de salud seria es una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que involucra o una pernoctación en un establecimiento de atención médica, o el tratamiento continuo bajo un servidor de atención médica que, o le impide al empleado desempeñar las funciones de su puesto, o impide al miembro de la familia que califica participar en actividades escolares o en otras actividades diarias. Dependiendo de ciertas condiciones, se puede cumplir con el requisito de tratamiento continuo con un período de incapacidad de más de 3 días civiles consecutivos en combinación con por lo menos dos visitas a un servidor de

atención médica o una visita y un régimen de tratamiento continuo, o incapacidad a causa de un embarazo, o incapacidad a causa de una condición crónica. Otras condiciones pueden satisfacer la definición de un tratamiento continuo.

Uso de la Ausencia

El empleado no necesita usar este derecho de ausencia todo de una vez. La ausencia se puede tomar intermitentemente o según un horario de ausencia reducido cuando sea médicamente necesario. El empleado ha de esforzarse razonablemente cuando hace citas para tratamientos médicos planificados para no interrumpir indebidamente las operaciones del empresario. Ausencias causadas por exigencias calificadoras también pueden tomarse intermitentemente.

Substitución de Ausencia Pagada por Ausencia No Pagada

El empleado puede escoger o el empresario puede exigir el uso de ausencias pagadas acumuladas mientras se toma ausencia bajo FMLA. Para poder usar ausencias pagadas cuando toma FMLA, el empleado ha de cumplir con la política normal del empresario que rijan las ausencias pagadas.

Responsabilidades del Empleado

El empleado ha de proveer un aviso con 30 días de anticipación cuando necesita ausentarse bajo FMLA cuando la necesidad es previsible. Cuando no sea posible proveer un aviso con 30 días de anticipación, el empleado ha de proveer aviso en cuanto sea factible y, en general, ha de cumplir con los procedimientos normales del empresario en cuanto a llamar para reportar su ausencia. El empleado ha de proporcionar suficiente información para que el empresario determine si la ausencia califica para la protección de FMLA, con la fecha y la duración anticipadas de la ausencia. Suficiente información puede incluir que el empleado no puede desempeñar las funciones del puesto, que el miembro de la familia no puede desempeñar las actividades diarias, la necesidad de ser hospitalizado o de seguir un régimen continuo bajo un servidor de atención médica, o circunstancias que exijan una necesidad de ausencia familiar militar. Además, el empleado ha de informar al empresario si la ausencia solicitada es por una razón por la cual se había previamente tomado o certificado FMLA. También se le puede exigir al empleado que provea certificación y recertificación periódicamente constatando la necesidad para la ausencia.

Responsabilidades del Empresario

Los empresarios bajo el alcance de FMLA han de informar a los empleados solicitando ausencia si son o no elegibles bajo FMLA. Si lo son, el aviso ha de especificar cualquier otra información exigida tanto como los derechos y las responsabilidades del empleado. Si no son elegibles, el empresario ha de proveer una razón por la inelegibilidad.

Los empresarios bajo el alcance de la Ley han de informar a los empleados si la ausencia se va a designar protegida por FMLA y la cantidad de tiempo de la ausencia que se va a contar contra el derecho del empleado para ausentarse. Si el empresario determina que la ausencia no es protegida por FMLA, el empresario ha de notificar al empleado de esto.

Actos Ilegales Por Parte del Empresario

La ley FMLA le prohíbe a todo empresario:

- que interfiera con, limite, o niegue el ejercicio de cualquier derecho estipulado por FMLA;
- que se despidan a, o se discrimine en contra de, alguien que se oponga a una práctica prohibida por FMLA o porque se involucre en cualquier procedimiento bajo o relacionado a FMLA.

Cumplimiento

El empleado puede presentar una denuncia con el Departamento de Trabajo de EEUU o puede presentar un pleito particular contra el empresario. FMLA no afecta ninguna otra ley federal o estatal que prohíba la discriminación, o invalida ninguna ley estatal o local o ninguna negociación colectiva que provea derechos superiores familiares o médicos.

La Sección 109 de FMLA (29 U.S.C. § 2619) exige que todo empresario bajo el alcance de FMLA exhiba el texto de este aviso. Los Reglamentos 29 C.F.R. § 825.300(a) pueden exigir divulgaciones adicionales.

Para más información:

1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor Wage and Hour Division



WHD Publication 1420
Revised February 2013

DERECHOS DEL EMPLEADO

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE EEUU

SALARIO MÍNIMO FEDERAL

\$7.25 POR HORA

A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

PAGO DE SOBRETIEPO

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

EMPLEO DE MENORES DE EDAD

El empleado ha de tener por lo menos **16** años de edad para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos tener **18** años para trabajar en trabajos no agrícolas declarados arriesgados por el/la Secretario(a) de Trabajo.

Jóvenes de **14** y **15** años de edad pueden trabajar fuera de horas escolares en varios trabajos que no sean en fabricación, minería, o arriesgados, bajo las siguientes condiciones:

No más de

- **3** horas en un día escolar o **18** horas en una semana escolar;
- **8** horas en un día no escolar o **40** horas en una semana no escolar.

Además, el trabajo no puede empezar antes de las **7 de la mañana** o terminar después de las **7 de la tarde** salvo del primero de junio hasta el Día de Labor, cuando las horas de la tarde se extienden hasta las **9 de la noche**. Se aplican reglas distintas al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS

Empresarios de empleados que reciben propinas han de pagar un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si declaran un crédito por propina contra sus obligaciones hacia el salario mínimo. Si las propinas del empleado combinadas con el salario en efectivo que paga el empresario de por lo menos \$2.13 por hora no equivalen al salario mínimo por hora, el empresario ha de suplir la diferencia. También se tiene que cumplir con otras condiciones.

CUMPLIMIENTO

El Departamento de Trabajo puede recuperar salarios atrasados administrativamente o mediante acción legal en los tribunales, para empleados a los cuales se les haya pagado por debajo y en violación de la ley.

A los empresarios se les puede imponer penas pecuniarias civiles de hasta \$1,100 por cada infracción intencional o repetida de las provisiones de la ley del pago del salario mínimo y del pago de sobretiempo y hasta \$11,000 por cada empleado que sea empleado en violación de las provisiones de la ley sobre el empleo de menores. Adicionalmente, se puede imponer una pena pecuniaria civil de hasta \$50,000 por cada infracción de las provisiones sobre el empleo de menores si causa la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y se pueden doblar dichas evaluaciones, hasta \$100,000, cuando se determinan que las infracciones son intencionales o repetidas. La ley también prohíbe la discriminación o el despido del trabajador por haber presentado una denuncia o por participar en cualquier procedimiento bajo la Ley.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las provisiones de pago de salario mínimo y de sobretiempo.
- Se aplican provisiones especiales a trabajadores de Samoa Americana y de la Comunidad de las Islas Marianas del Norte.
- Algunas leyes estatales proveen más protecciones al empleado; el empresario ha de cumplir con ambas.
- La ley exige que los empresarios pongan este cartel donde los empleados lo puedan ver fácilmente.
- A los empleados menores de 20 años de edad se les puede pagar menos de \$4.25 por hora durante los primeros 90 días civiles consecutivos de empleo con un empresario.
- Se les puede pagar menos del salario mínimo bajo ciertos certificados especiales emitidos por el Departamento de Trabajo a ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes aprendices y a trabajadores con impedimentos.



Para información adicional:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

TTY: 1-877-889-5627



U.S. Wage and Hour Division

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV



SUS DERECHOS BAJO USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y RE-EMPLEO PARA LOS DE SERVICIO UNIFORMADO

USERRA protege los derechos laborales de individuos que voluntaria o involuntariamente dejan un empleo para tomar una posición en el servicio militar. USERRA prohíbe la discriminación contra empleados que hayan servido en el pasado o estén sirviendo en el presente y candidatos

DERECHO DE RE-EMPLEO

Usted tiene derecho a regresar a su empleo civil si lo ha dejado para servir en uniforme y:

- ★ Asegura que su patrón recibe aviso anticipado por escrito o verbal de su servicio;
- ★ Tiene cinco años o menos acumulados en el servicio uniformado mientras ha estado con ese patrón en particular;
- ★ Regresa al trabajo o aplica para re-empleo dentro de un plazo razonable después que ha completado su servicio;
- ★ No ha sido separado del servicio con un descargo que lo descalifica o bajo cualquier otra condición que no haya sido honorable;

Si usted califica para re-empleo, debe obtener el mismo puesto y los beneficios que hubiese tenido de no haber estado ausente debido al servicio militar, o, en algunos casos en un puesto similar al anterior.

DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN O REPRESALIAS

Si usted:

- ★ Es un miembro en el presente o el pasado de servicio uniformado;
- ★ Se ha inscrito para pertenecer al servicio uniformado; o
- ★ Está obligado a servir en el servicio uniformado;

Entonces su patrón no puede negarle:

- ★ Empleo inicial;
- ★ Re-empleo;
- ★ Retenerlo como empleado;
- ★ Promociones
- ★ Beneficios de empleo debido a este estado.

Además, un patrón no puede tomar represalias contra alguien que le ayude a recobrar sus derechos bajo USERRA, incluyendo dar testimonio o hacer una declaración en un proceso con USERRA, aún si esta persona no tiene conexión con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO DE SALUD

- ★ Si usted deja su trabajo para servir en el servicio militar, tiene derecho a continuar el plan de seguro de salud que tiene con su patrón para usted y los suyos hasta un plazo de 24 meses mientras está en el servicio.
- ★ Aunque no haya continuado su póliza de seguro durante el servicio militar, tiene derecho a ser aceptado de nuevo en el plan de su patrón cuando regrese, generalmente sin tener que esperar o con exclusiones (por ejemplo, condiciones que ya existían) con la excepción de lesiones o enfermedades causadas por el servicio militar.

CUMPLIMIENTO DE ESTA LEY

- ★ El Departamento laboral de los Estados Unidos, servicio de empleo y adiestramiento para veteranos (VETS) está autorizado para investigar y resolver quejas en cuanto a violaciones de USERRA.
- ★ Si necesita ayuda para hacer una demanda o para cualquier otra información en cuanto a USERRA, puede llamar a VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite la página web en <http://www.dol.gov/vets>. Puede obtener más información en el internet viendo la página <http://www.dol.gov/elaws/userra.htm>.
- ★ Si presenta una demanda con VETS y VETS no puede resolverla, puede pedir que se transfiera su caso al Departamento de justicia o a la Oficina de asesoramiento especial, como proceda, para que lo representen.
- ★ No tiene que pasar por el proceso de VETS si desea presentar una demanda civil contra el patrón por violaciones de USERRA.

Los derechos en esta lista pueden variar dependiendo de las circunstancias. VETS preparó el texto de este aviso y se puede leer en el sitio web del internet: <http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm>. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados acerca de los derechos bajo USERRA; los empleadores pueden cumplir con este requisito poniendo un cartel con este aviso donde habitualmente se ponen anuncios para los empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



1-800-336-4590

Publication Date—October 2008