

## Leyes en Breve

Este documento contiene hojas con breves explicaciones de las leyes federales y de Massachusetts que se enumeran a continuación, incluidas (en la mayoría de los casos):

- Quién está cubierto por la ley
- Disposiciones importantes
- Agencia que hace cumplir la ley
- Remedios por violaciones

1. Ley de Prácticas Justas de Empleo de Massachusetts y el Título VII
2. Ley Nacional de Relaciones Laborales
3. Ley de Negociación Colectiva de Empleados Públicos de Massachusetts
4. Ley de Compensación para Trabajadores de Massachusetts
5. Ley de licencias por necesidades pequeñas
6. El sistema de seguro de desempleo de Massachusetts
7. Ley de pago de sueldo de Massachusetts
8. Leyes federales y estatales de horas extras
9. Ley de salud y seguridad ocupacional y la Ley de salud y seguridad ocupacional de los empleados estatales
10. Leyes federales y estatales de salario mínimo
11. Leyes estatales y federales sobre discapacidad
12. Ley de licencia por motivos familiares y médicos
13. Ley de licencia parental de Massachusetts y la Ley de licencia por violencia doméstica
14. Ley de Igualdad de Pago de 1963 y la Ley de Igualdad de Pago de Massachusetts de 1945 (y enmiendas)
15. Ley del derecho a la información de los trabajadores temporales
16. Ley de tiempo de enfermedad ganado
17. Ley de licencia médica y familiar pagada de Massachusetts
18. Ley de derechos de las trabajadoras del hogar de Massachusetts

# Resumen de la Ley de Prácticas Laborales Justas de Massachusetts y Título VII

## AMPARA A

- Sector privado con seis o más empleados
- Agencias de colocaciones
- Agencias públicas
- Organizaciones laborales

## NO AMPARA A

- Clubes privados con miembros, exentos de pagar impuestos

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Los empleadores no pueden discriminar a los solicitantes de empleo o empleados por motivos de raza, color, credo religioso, origen nacional, ascendencia, sexo, identidad de género, edad, antecedentes penales (solo consultas), discapacidad, enfermedad mental, represalias, discriminación sexual, acoso, orientación sexual, genética, embarazo o condición relacionada con el embarazo o servicio militar activo.
- El empleador no debe implementar prácticas o políticas de trabajo que eliminen en un porcentaje desproporcionado a las minorías o mujeres, a menos que la práctica o regulación esté relacionada con el cargo en cuestión y con las necesidades del negocio.

## AGENCIAS QUE VELAN POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

### MCAD: Massachusetts Commission Against Discrimination

[www.mass.gov/mcad/](http://www.mass.gov/mcad/)

Comisión de Massachusetts en Contra de la Discriminación

1 Ashburton Pl., Rm 601                      436 Dwight St., Rm 220

Boston, MA 02108                          Springfield MA 01103

617-994-6000                                  413-739-2145

484 Main St., Rm 320                      800 Purchase St., Rm 501

Worcester, MA 01608                      New Bedford MA 02740

508-453-9630                                  508-990-2390

### Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

Comisión de Oportunidades Equitativas de Contratación

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

JFK Federal Building, Room 475

Boston, MA 02203                          (617)565-3200

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Se puede ordenar a un empleador que realice las siguientes acciones:

- Terminar con las prácticas o políticas discriminatorias
- Contratar, ascender de cargo o restituir en el cargo
- Proveer las remuneraciones de salario y beneficios relacionados
- Pagar daños por dolor emocional
- Pagar por daños y perjuicios (excepto en casos de discriminación por edad, en los cuales se debe pagar el triple de los daños)
- Pagar los honorarios de abogados y costos de litigio

## INFORMACION ADICIONAL

- Se debe presentar una demanda a MCAD dentro de los seis meses de que haya ocurrido el hecho de discriminación.
- Se debe presentar una demanda a EEOC dentro de los 30 días.
- Es prohibido tomar represalias en contra del empleado que se oponga a una práctica discriminatoria, presente una queja informal o una demanda legal.

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job: 5<sup>th</sup> Edition*, Labor Guild of Boston, Braintree, MA

# Resumen de la Ley Nacional de Relaciones Laborales

## AMPARA A

- Sector privado
- Servicio postal de los Estados Unidos

## NO AMPARA A

- Agencias de gobiernos estatales y locales
- Empleados ferroviarios y de líneas aéreas
- Negocios con una fuente de ingreso anual por debajo de los \$500.000
- Empleados que trabajan en pistas de carreras o canódromos
- Escuelas parroquiales
- Granjas
- Trabajadores autónomos

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Los empleados tienen el derecho de participar en actividades organizadas con el fin de mejorar sus salarios y condiciones laborales. También tienen el derecho de presentar peticiones, repartir volantes, organizar un sindicato y realizar manifestaciones o huelgas.
- El empleador debe reconocer al sindicato que la mayoría de los empleados ha elegido, como una unidad de negociaciones apropiada.
- El empleador debe negociar de buena fé con el sindicato en todos los asuntos relacionados con el empleo.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### National Labor Relations Board (NLRB)

Junta Nacional de Relaciones Laborales [www.nlr.gov/region/boston](http://www.nlr.gov/region/boston)

Thomas P. O'Neil Federal Building  
10 Causeway St., Suite 601  
Boston, MA 02222  
617-565-6700

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Las violaciones de esta ley se denominan *prácticas de trabajo injustas*. Después de haberse realizado una audiencia, se puede ordenar a un empleador que realice las siguientes acciones:

- Dejar de violar los trabajos de los trabajadores o del sindicato
- Restituir en el trabajo a un empleado al que se ha despedido por razones ilícitas (con retribución de pago y beneficios)
- Revertir cualquier acción tomada en contra de un trabajador que haya participado en actividades protegidas por esta ley
- Reconocer al sindicato y negociar de buena fe

## INFORMACION ADICIONAL

- Se deben presentar cargos a las oficinas de NLRB dentro de los seis meses de que ocurra la práctica laboral injusta.

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

# Resumen de la ley de Contrato Colectivo de Trabajo de Massachusetts

Capítulo 150e de las Leyes Generales de Mass.

## AMPARA A

- Trabajadores estatales, municipales y de condados
- Escuelas públicas y universidades
- Autoridades de vivienda

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Similar a la ley NLRA (Ley Nacional de Relaciones Laborales) con la excepción de que los empleados no deben realizar huelgas o participar en paros laborales.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### Massachusetts Department of Labor Relations (DLR)

Departamento de Relaciones Laborales de Massachusetts

[www.mass.gov/dlr](http://www.mass.gov/dlr)

19 Staniford Street, 1<sup>st</sup> floor  
Boston, MA 02114  
617-626-7132

436 Dwight St., Room 206  
Springfield, MA 01103  
413-784-1230

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

- Similares a las de la ley NLRA

# Resumen de la Ley Estatal de Compensación de Trabajadores

## AMPARA A

- Sector privado
- Agencias públicas

## NO AMPARA A

- policías, bomberos
- trabajadores portuarios o astilleros
- trabajadores de la industria marítima o ferroviaria
- empleados federales.
- personal doméstico que trabaja menos de 16 horas semanales
- contratistas independientes

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Los empleadores deben adquirir un seguro de compensación al trabajador o calificar como un auto-asegurador.
- Las aseguradoras deben pagar beneficios a los trabajadores lesionados.
- Los empleadores y supervisores se les da inmunidad contra demandas por negligencia.
- Beneficios semanales por incapacidad total temporal se han fijado en el 60 por ciento del salario bruto promedio semanal hasta una tasa máxima de \$ 1,173.06 para las lesiones que ocurren en o después del 01 de octubre 2012.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

### Massachusetts Department of Industrial Accidents (DIA)

Depto. de Accidentes industriales de Massachusetts [www.mass.gov/dia](http://www.mass.gov/dia)

1 Congress Street, Suite 100  
Boston, MA 02114  
617-727-4900

1 Father DeValles Blvd.  
Fall River, MA 02723  
508-676-3406

340 Main St., Suite 370  
Worcester, MA 01608  
508-753-2072

354 Merrimack Street  
Bld. 1, Suite # 230  
Lawrence, MA 01843  
978-683-6420

436 Dwight St. Rm. 105  
Springfield, MA 01103  
413-784-1133

## INFORMACION ADICIONAL

- Se deben presentar los reclamos a DIA, dentro de los cuatro años de que se conoce la existencia de una lesión.
- Queda en contra de la ley, tomar represalias en contra de un trabajador que haya presentado una demanda o tomado parte en los procedimientos de DIA.
- El empleador que no cumpla con la cobertura de compensación puede ser obligado a pagar una multa de hasta \$1.500 y encarcelado por un período de hasta un año.

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y [Mass.gov](http://Mass.gov)

# Resumen de la Ley de Licencia por Necesidades Menores

## AMPARA A

- Sector privado con más de 50 empleados
- Empleados públicos

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

Los empleados que sean elegibles según esta ley, pueden tomarse 24 horas no remuneradas una vez al año para:

- Participar en actividades escolares directamente relacionadas con el progreso académico de sus hijos.
- Acompañar a su hijo/a a una cita médica u odontológica de rutina
- Acompañar a un familiar de avanzada edad a una cita médica u odontológica de rutina o a una cita para obtener servicios profesionales

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

### Fair Labor Division of the Massachusetts Attorney General

División de Prácticas Justas Laborales de la Procuraduría General de Massachusetts

[www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/) (Busque “Wage and Hour”)

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
617-727-3465

105 William St.  
New Bedford, MA 02740  
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor  
Springfield, MA 01103  
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301  
Worcester, MA 01608  
508- 792-7600

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

La corte puede exigir a un empleador:

- Obedecer la ley
- Restituir a un empleado en su cargo con remuneración triple
- Pagar los honorarios de abogados y costos de litigio del empleado
- Pagar una multa de \$500.

## INFORMACION ADICIONAL

- Es ilegal tomar represalias en contra de un empleado por hacer uso de este día establecido por esta ley.
- Le ley establece un período de tres años de plazo para llevar el caso a juicio.

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

# Resumen del Sistema de Seguro de Desempleo de Massachusetts

## AMPARA A

- Lugares de trabajos privados
- Agencias Públicas

## NO AMPARA A

- Contratistas Independientes
- Agentes inmobiliarios, consejeros de campamentos, trabajadores de líneas férreas, y algunas otras ocupaciones.

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Empleados que pierden sus trabajos o trabajan significativamente menos horas por causas ajenas a su voluntad son elegibles para recibir beneficios semanales.
- Los reclamantes elegibles pueden calificar para hasta 30 semanas de beneficios, después de cumplir un período de espera de una semana.
- Los empleados que son despedidos por mala conducta deliberada o que renuncian voluntariamente quedan descalificados.

## REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Para calificar para los beneficios de UI, un reclamante debe:

1. Estar desempleado (o trabajar menos horas) por causas ajenas a su voluntad;
2. Haber ganado al menos
  - \$ 5,400 durante los últimos 4 trimestres calendario completados,
  - 30 veces el monto del beneficio semanal que sería elegible para cobrar,
3. Estar legalmente autorizado para trabajar en los EE. UU., y
4. Ser capaz, estar disponible y buscar trabajo activamente.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### Massachusetts Department of Unemployment Assistance (DUA)

Departamento de Asistencia de Desempleo de Massachusetts [www.mass.gov/dua](http://www.mass.gov/dua)

Charles F. Hurley Building  
Government Center  
19 Staniford St  
Boston, MA 02114  
General information: 617-626-6560

## INFORMACION ADICIONAL

- Los empleadores deben dar a los empleados separados, incluyendo los empleados que están dados de alta o de baja, un panfleto de la DUA titulado "Cómo solicitar beneficios del seguro de desempleo".
- Los empleados pueden solicitar beneficios de desempleo en línea: :  
<https://uionline.detma.org/Claimant/Core/Login.ASPX> or by phone at 617-626-6800
- El DUA tiene una calculadora en línea para beneficios semanales. Puede usar eso para ver si ha ganado lo suficiente para ser elegible: <https://www.mass.gov/info-details/how-your-unemployment-benefits-are-determined>

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

# Resumen de la Ley de Massachusetts de Pago de Sueldos

## AMPARA A

- Trabajadores del sector privados, incluyendo a empleados de organizaciones sin fines de lucro.
- Empleados de agencias públicas

## NO AMPARA A

- Contratistas independientes

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- A personas que trabajan 5 o 6 días por semana se les debe pagar los sueldos, salarios y comisiones dentro de los seis días del cierre del período de pago en el que se ganó el dinero.
- Empleados terminados deben ser pagados por completo en su último día de trabajo.
- Los sueldos deben ser pagados semanal o quincenalmente (con excepción de ciertos empleados asalariados a los que se les puede pagar de forma semi-mensual o mensualmente).

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### Fair Labor Division of the Massachusetts Attorney General

División de Prácticas Justas Laborales de la Procuraduría General de Massachusetts

[www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/) (Busque “Wage and Hour”)

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
617-727-3465

105 William St.  
New Bedford, MA 02740  
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor  
Springfield, MA 01103  
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301  
Worcester, MA 01608  
508- 792-7600

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

- Se puede llevar un proceso criminal contra un presidente, tesorero, agente gerente, funcionario gerente, o funcionario público responsable.
- Se puede imponer una multa civil de hasta \$ 25.000 si la violación era intencional; o hasta \$ 10,000 si no era intencional.
- Los empleados pueden demandar por daños triples, además de los gastos legales.

## INFORMACIÓN ADICIONAL

- Los empleadores no pueden despedir o tomar represalias de otra manera contra los empleados que se quejan de violaciones de salarios o presentan cargos con el fiscal general.
- Los inmigrantes indocumentados están cubiertos por esta ley.
- Puede ser difícil para los empleados sindicalizados a utilizar esta Ley si la determinación de la cantidad adeudada requiere interpretación de un convenio colectivo de trabajo.
- Los empleadores no pueden, por convenios o contratos especiales, eximirse del cumplimiento.

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov



# Resumen del Sistema de Seguro de Desempleo de Massachusetts

## AMPARA A

- Lugares de trabajos privados
- Agencias Públicas

## NO AMPARA A

- Contratistas Independientes
- Agentes inmobiliarios, consejeros de campamentos, trabajadores de líneas férreas, y algunas otras ocupaciones.

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Los empleados que pierden sus trabajos o que trabajan menos horas por causas ajenas a su voluntad son elegibles para recibir beneficios semanales.
- Trabajadores desempleados podrían recibir beneficios por hasta 30 semanas mientras buscan un nuevo empleo.
- Un empleado despedido debido a una conducta deliberada ó por una violación a una regla de trabajo conocida no es elegible.
- Un empleado que deja un trabajo voluntariamente sin una causa justificada no es elegible.

## REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD

Para calificar para los beneficios de UI, un reclamante debe:

1. Estar desempleado (o trabajar menos horas) por causas ajenas a su voluntad;
2. Haber ganado al menos \$ 5,400 durante los últimos 4 trimestres completados,
3. Estar legalmente autorizado para trabajar en los EE. UU., y
4. Ser capaz, estar disponible y buscar trabajo activamente.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### Massachusetts Department of Unemployment Assistance (DUA)

Departamento de Asistencia de Desempleo de Massachusetts

[www.mass.gov/dua](http://www.mass.gov/dua)

Charles F. Hurley Building  
Government Center  
19 Staniford St  
Boston, MA 02114  
Centro de llamadas: 617-626-6800

## INFORMACION ADICIONAL

- Los empleadores deben dar a los empleados separados, incluyendo los empleados que están dados de alta o de baja, un panfleto de la DUA titulado "Cómo solicitar beneficios del seguro de desempleo".
- Los empleados pueden solicitar beneficios de desempleo en línea:  
<http://www.mass.gov/lwd/unemployment-insur/claimants/> o por teléfono al 877-626-6800

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

# Resumen de las Leyes sobre el Trabajo de Horas Extras

## AMPARA A

- Sector privado
- Agencias públicas

## NO AMPARA A

- Empleados ejecutivos, administrativos, profesionales y vendedores ambulantes
- Empleados de negocios de temporada, con permisos federales o estatales de excepción
- Navegantes, pescadores y trabajadores agrícolas
- Trabajadores ferroviarios, marítimos o aéreos
- Conductores de vehículos de motor comerciales dedicados al comercio interestatal y sus ayudantes.
- Contratistas autónomos

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES:

- A los empleados se les debe pagar 1.5 veces sus tarifas regulares por las horas trabajadas en exceso de cuarenta en una semana laboral

## AGENCIAS QUE VELAN POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

**Wage and Hour Division of the U.S. Department of Labor**      [www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

JFK Federal Building, Room 525  
Boston, MA 02203  
617-624-6700

104 Dean St., Rm 201  
Taunton, MA 02780  
508-821-9106

**Fair Labor Division of the Mass. Attorney General**      [www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/) (Búsque “Wage and Hour”)

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
617-727-3465

105 William St.  
New Bedford, MA 02740  
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor  
Springfield, MA 01103  
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301  
Worcester, MA 01608  
508- 792-7600

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Se puede ordenar a un empleador a que realice las siguientes acciones:

- Pagar el triple de las horas extras trabajadas, más los intereses correspondientes
- Pagar los honorarios de abogados y los costos de litigio del empleado
- Pagar una multa civil de hasta \$50.000
- Ser sentenciado a una condena en prisión de hasta dos años

## INFORMACION ADICIONAL

- Está prohibido tomar represalias en contra de un empleado que se queja por violaciones sobre horas extras trabajadas, presenta una demanda formal o lleva el caso a juicio.
- Los empleadores deben conservar registros de las horas diarias y semanales trabajadas durante al menos dos años y permitir las inspecciones de los empleados en horarios y lugares razonables.
- Se prohíbe a los hospitales exigir que las enfermeras trabajen más allá de sus horarios regulares, excepto en casos de emergencia (ley de Massachusetts).

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y [Mass.gov](http://Mass.gov)

# Resumen de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional

## AMPARA A

- Sector privado (con la excepción de operaciones reguladas por otras leyes federales)
- Servicio postal de Estados Unidos
- Agencias federales (según órdenes ejecutivas)

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

Los empleadores deben:

- mantener el lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos
- cumplir con los estándares de seguridad y salud establecidos por OSHA

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### Occupational Safety and Health Administration (OSHA)

Administración de Seguridad y Salud Laboral [www.osha.gov](http://www.osha.gov)

North Boston Area Office  
Shattuck Office Center  
138 River Road, Suite 102  
Andover, MA 01810  
978-837-4460

South Boston Area Office  
639 Granite St., 4<sup>th</sup> floor  
Braintree, MA 02184  
617-565-6924

Springfield Area Office  
1441 Main St, Room 550  
Springfield, MA 01103  
413-785-0123

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Se puede ordenar a un empleador que:

- Pague hasta \$ 7,000 por infracción (hasta \$ 70,000 por una infracción deliberada o repetida)
- Elimine los peligros para la salud o pague hasta \$ 7,000 por día
- Cierre una operación que está creando un peligro inminente

## INFORMACION ADICIONAL

- Ningún empleador puede tomar represalias en contra de un empleado que presenta quejas sobre peligros de seguridad o que presenta una demanda a las oficinas de OSHA.
- En casos de situaciones que ponen la vida en peligro, llame al 800-321-OSHA.

## Resumen de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional del Empleado Público

## AMPARA A

- Empleados de agencias gubernamentales estatales o locales en Massachusetts

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Aplica los estándares establecidos en OSHA a todos los trabajadores del gobierno estatal y local.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Departamento de Normas Laborales (DOLS) [www.mass.gov/dols](http://www.mass.gov/dols)

19 Staniford Street, 2nd Floor  
Boston, MA 02114  
(617) 626-6975

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y [Mass.gov](http://Mass.gov)

## Resumen de las Leyes que Establecen Salario Mínimo

### AMPARAN A

- Sector privado
- Agencias públicas

### NO AMPARAN A

- Profesionales, empleados de venta ambulantes, participantes en ciertos programas de capacitación y rehabilitación, presos que trabajan en la cárcel
- Contratistas independientes

### ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Se debe pagar al menos \$15,00 por hora a los empleados del sector privado, incluyendo empleados de tiempo parcial y adolescentes, a partir del 1º de enero de 2023.
- Se debe pagar al menos \$7,25 por hora a los empleados del sector público.
- Se debe pagar al menos \$6,75 por hora a los empleados que reciben propinas, a partir de 1/1/2023.

### AGENCIAS QUE VELAN POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

#### Fair Labor Division of the Massachusetts Attorney General

División de Prácticas Justas Laborales de la Procuraduría General de Massachusetts

[www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/) (Busque “Wage and Hour”)

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
617-727-3465

105 William St.  
New Bedford, MA 02740  
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor  
Springfield, MA 01103  
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301  
Worcester, MA 01608  
508- 792-7600

### Wage and Hour Division of the U.S. Department of Labor

División de Salarios y Horas Laborales del Departamento de Labor de EE.UU.

[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)

JFK Federal Building, Room 525  
Boston, MA 02203  
617-624-6700

104 Dean St., Rm 201  
Taunton, MA 02780  
508-821-9106

### SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Se puede ordenar a un empleador que realice las siguientes acciones:

- Pagar el triple de los salarios no pagados, más intereses
- Rembolsar a los empleados por los gastos de abogados y litigios
- Pagar una multa civil de hasta \$25.000
- Cumplir una sentencia en prisión de hasta dos años

### University of Massachusetts Labor Extension Program 2023

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

# Resumen de las Leyes de Protección de Discapacidad

## AMPARA A

- Sector privado con seis o más empleados
- Agencias públicas
- Organizaciones laborales

## NO AMPARA A

- Clubes privados con miembros, exentos de pagar impuestos

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- El empleador no debe discriminar a un individuo calificado que tenga una discapacidad física o mental en ningún aspecto de la contratación o trabajo.
- El empleador debe realizar las modificaciones razonables.
- Los empleados pueden clasificarse como discapacitados independientemente de medicamentos, dispositivos u otras medidas de mitigación.
- Conforme a la ley de Massachusetts, los empleadores no pueden discriminar por motivos de embarazo o condiciones relacionadas con el embarazo (por ejemplo, la lactancia o la necesidad de extraer leche), y tienen el deber de dar cabida a las trabajadoras embarazadas.

## AGENCIAS QUE VELAN POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY:

### The Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD)

Comisión de Massachusetts en Contra de la Discriminación [www.state.ma.us/mcad](http://www.state.ma.us/mcad)

1 Ashburton Pl., Rm. 601 Boston, MA 02108 617-994-6000	436 Dwight St, Rm.220 Springfield MA 01103 413-739-2145	484 Main St., Rm. 320 Worcester, MA 01608 508-453-9630	800 Purchase St., Rm 501 New Bedford MA 02740 508-990-2390
--	---	--	--

### Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

Comisión de Oportunidades Equitativas de Contratación [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

JFK Federal Building, Room 475  
Boston, MA 02203 (617)565-3200

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Se puede ordenar a un empleador que realice las siguientes acciones:

- Terminar con las prácticas discriminatorias
- Contratar, promover, o restituir la contratación
- Realizar modificaciones razonables
- Retribuir salario y beneficios relacionados
- Pagar por los daños causados por dolor emocional
- Pagar por daños y perjuicios
- Pagar al empleado por los honorarios de abogado y costos de litigio.

## INFORMACION ADICIONAL

- Se debe realizar una demanda a través de FEPA en las oficinas de MCAD dentro de los seis meses de haber ocurrido el acto discriminatorio o de no haber cumplido con las modificaciones necesarias.
- Se debe presentar una demanda de ADA en las oficinas de EEOC dentro de los 300 días.
- Es ilegal tomar represalias en contra de un empleado que solicita o recibe modificaciones o presenta una demanda.

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

# Resumen de la Ley de Licencia Médica o por Asuntos Familiares

## AMPARA A

- Sector privado con 50 empleados o más
- Agencias públicas

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

Un empleado elegible puede estar ausente hasta 12 semanas al año debido a:

- Una discapacidad causada por una grave condición de salud
- Que debe cuidar a un miembro de la familia que está discapacitado por una grave condición de salud
- Que debe cuidar o establecer lazos con un recién nacido, o niño adoptado o adoptado temporalmente

Las familias militares tienen derechos adicionales:

- a una licencia de hasta 12 semanas para cuidar a un cónyuge, hijo o padre que sirve en las fuerzas armadas;
- y hasta veintiséis semanas si el empleado necesita cuidar a un miembro de la familia que sufre una lesión relacionada con el servicio

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

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

División de Salarios y Horas Laborales del Departamento de Labor de EE.UU.

[www.dol.gov/whd/](http://www.dol.gov/whd/)

JFK Federal Building, Room 525  
Boston, MA 02203  
617-624-6700

104 Dean St., Rm 201  
Taunton, MA 02780  
508-821-9106

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Se le puede ordenar a un empleador que realice las siguientes acciones:

- Obedecer la ley
- Restituir al empleado en su trabajo con una retribución doble del salario
- Pagar al empleado por los honorarios de abogados y costos de litigio

## INFORMACION ADICIONAL

- Es ilegal tomar represalias en contra de un empleado que utilice su tiempo establecido según esta ley.
- Se debe ejecutar un juicio dentro de los dos años después de haber ocurrido la violación de esta ley (se podrá realizar a los tres años si la violación es premeditada).
- Massachusetts aprobó una Ley de Licencia Familiar Pagada y Médica que entró en vigencia en 2021. Establece un sistema de licencia familiar paga de hasta 12 semanas para cuidar a un miembro de la familia y hasta 20 semanas por su propia enfermedad.

## University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

## Resumen de la Ley de Licencia Parental de Massachusetts

### AMPARA A

- Lugares de trabajo públicos y privados, de 6 o más empleados
- Los empleados de tiempo completo que han completado su período de prueba o trabajado a tiempo completo durante tres meses consecutivos

### ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Permite empleados a tiempo completo, hombre o mujer, tomar ocho semanas de licencia sin sueldo antes o después del nacimiento o adopción de un hijo.
- Los empleados tienen el derecho a regresar a su posición original, o una posición igualmente pagados con funciones similares y condiciones de trabajo

### AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

**Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD)** [www.mass.gov/mcad/](http://www.mass.gov/mcad/)

Comisión de Massachusetts en Contra de la Discriminación

1 Ashburton Pl., Rm. 601  
Boston, MA 02108  
617-994-6000

436 Dwight St., Rm.220  
Springfield MA 01103  
413-739-2145

484 Main St., Rm. 320  
Worcester, MA 01608  
508-453-9630

800 Purchase St., Rm 501  
New Bedford MA 02740  
508-990-2390

## Resumen de la Ley de Licencia por Violencia Doméstica

### AMPARA A

- Lugares de trabajo de 50 o más empleados

### ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Proporciona hasta 15 días de licencia en cualquier período de 12 meses bajo ciertas circunstancias cuando el empleado o miembro de la familia del empleado ha sido víctima de comportamiento abusivo.

### AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

**Fair Labor Division of the Massachusetts Attorney General**

División de Prácticas Justas Laborales de la Procuraduría General de Massachusetts

[www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/) (Busque “Wage and Hour”)

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
617-727-3465

105 William St.  
New Bedford, MA 02740  
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor  
Springfield, MA 01103  
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301  
Worcester, MA 01608  
508- 792-7600

### University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov

## Resumen de la Ley de Igualdad Salarial de 1963

### AMPARA A

- Empleados cubiertos por la ley del salario mínimo federal (incluyendo a los del sector público)

### ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Los hombres y las mujeres deben ser pagados salarios iguales para trabajo sustancialmente similar en el mismo establecimiento.
- Se permiten las diferencias salariales entre hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo si se basa en motivos legítimos distintos de género. Algunas de las razones reconocidas por la ley son: la antigüedad, más experiencia en el trabajo o mejor formación académica, el mérito, la productividad (cuando los salarios son determinados por destajo).

### AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

#### The Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)

La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

John F. Kennedy Federal Building, 475 Government Center

Boston, MA 02203 800-669-4000

### SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

Se le puede ordenar a un empleador que:

- Eleve el salario de los empleados con salarios más bajos a la de los empleados mejor pagados
- Pague hasta duplicado el pago retroactivo de tres años
- Pague los honorarios de abogados y costos de litigio

### INFORMACION ADICIONAL

- Quejas sobre igualdad de salarios son confidenciales. Está prohibido tomar represalias en contra de empleados sospechados de presentar quejas por violaciones.
- Las demandas deben ser presentadas dentro de los dos años de la última infracción (tres años si la violación es intencional).

## Ley de Massachusetts de Igualdad Salarial de 1945 y enmiendas

### ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Requiere la igualdad salarial entre hombres y mujeres que realizan un trabajo "de carácter similar o comparable."
- La antigüedad es la única base aceptable para las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- A los empleadores se les prohíbe buscar el historial salarial de candidatos para empleo. (Este historial se usa a menudo para justificar ofrecer un salario más bajo a una mujer recién contratada que a un hombre en una posición similar).

### AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD) [www.mass.gov/mcad/](http://www.mass.gov/mcad/)

1 Ashburton Pl., Rm 601  
Boston, MA 02108  
617-994-6000

436 Dwight St., Rm.220  
Springfield MA 01103  
413-739-2145

484 Main St., Rm. 320  
Worcester, MA 01608  
508-453-9630

800 Purchase St., Rm 501  
New Bedford MA 02740  
508-990-2390

### University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

De: Robert M. Schwartz, *Your Rights on the Job*, 4<sup>ta</sup> edición, The Labor Guild of Boston, Braintree, MA  
Y Mass.gov



# Resumen de la Ley del Derecho a Saber para Trabajadores Temporales

## AMPARA A

- Los trabajadores temporales que consiguen trabajo a través de agencias de empleo

## NO AMPARA A

- Profesionales y trabajadores administrativos.

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Las agencias de personal deben proporcionar información detallada por escrito a los trabajadores con respecto a sus deberes de trabajo anticipados, compensación, horas, tasa de pago, día de pago, duración del trabajo (si se conoce), medios de transporte y cualquier comida u otros costos.
- Regula los cargos que una agencia de empleo o empleador en el lugar de trabajo puede cobrar a un trabajador temporal.
- Prohíbe actos ilegales como la publicidad engañosa; las asignaciones a lugares de trabajo que violan la ley (incluyendo los requerimientos licencia o certificación), o en huelga o cierre patronal sin informar al empleado de este hecho; o negarse a devolver los bienes personales.
- Los trabajadores están protegidos contra las represalias por ejercer sus derechos bajo la ley.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

**Department of Labor Standards (formerly Division of Occupational Safety)**

Departamento de Normas Laborales (antes División de Seguridad Ocupacional)

[www.mass.gov/lwd/labor-standardss/](http://www.mass.gov/lwd/labor-standardss/)

19 Staniford Street, 2<sup>do</sup> Piso  
Boston, MA 02114  
617-626-6975

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

- Se puede imponer una multa civil de hasta \$25,000 por cada violación (hasta \$15,000 por primera ofensa, y solo \$7,500 si no era intencional).
- Los empleados pueden demandar por daños triples, además de los gastos legales.

# Resumen de la Ley de Tiempo de Enfermedad Ganado

## AMPARA A

- Lugares de trabajo privados, incluso sin fines de lucro
- Empleados estatales.
- Los empleados federales y municipales no están cubiertos, aunque los municipios pueden optar por participar.

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- La ley autoriza a los empleados en Massachusetts a obtener hasta 40 horas por año de licencia por enfermedad para atender ciertas necesidades personales y familiares. El número de horas que un empleado tiene derecho está relacionado con la cantidad de horas trabajadas.
- Los empleadores de 11 o más empleados deben proporcionar el tiempo de enfermedad ganado que se paga.
- Los empleadores más pequeños también deben proporcionar el tiempo de enfermedad ganado, pero puede no ser pagado.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

**Massachusetts Attorney General** (Procuraduría General)

[www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/) (Busque “Wage and Hour”)

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
617-727-3465

105 William St.  
New Bedford, MA 02740  
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor  
Springfield, MA 01103  
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301  
Worcester, MA 01608  
508- 792-7600

## SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY

La Procuraduría General puede:

- Llevar el caso a la corte para detener la violación
- Emitir una cita civil

## OTRA INFORMACIÓN

- La represalia contra un empleado por ejercer sus derechos bajo esta ley, o por presentar una queja sobre una violación de la ley, es ilegal.
- Todos los trabajadores de Massachusetts están cubiertos, independientemente de su estado migratorio. El Fiscal General no preguntará sobre el estado de inmigración del empleado.

# Resumen de la Ley de Licencia Médica y Familiar Pagada de Massachusetts

## AMPARA A

- Trabajadores W-2 que trabajan en Massachusetts, ya sean de tiempo completo, de medio tiempo o de temporada.
- Trabajadores 1099-MISC que trabajan en Massachusetts, no califican como contratistas independientes y que representan más del 50% de la fuerza laboral de su empleador.
- Las personas que trabajan por cuenta propia pueden optar a participar pagando la contribución requerida al Fondo Fiduciario
- Algunos empleadores están exentos, incluidos los municipios, algunas otras subdivisiones políticas (como juntas de planificación regional o autoridades de vivienda), iglesias y ferrocarriles.

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

Se puede tomar licencia médica pagada de hasta 20 semanas para controlar su propia condición de salud grave.

Se puede tomar una licencia familiar remunerada de hasta 12 semanas para:

- Cuidado de un miembro de la familia con una condición de salud grave. “Miembro de la familia” incluye cónyuges, suegros, hermanos, abuelos y nietos, así como padres e hijos.
- Vincularse con un niño durante los primeros 12 meses después de su nacimiento o adopción, o de su colocación en un hogar de crianza
- Cuidar a un familiar de las Fuerzas Armadas, Guardia Nacional o Reservas que desarrolló o agravó una condición de salud grave en el cumplimiento del deber en servicio activo mientras se encontraba desplegado en un país extranjero.
- Manejar los asuntos familiares cuando un miembro de la familia está en servicio activo o ha sido llamado al servicio activo en un condado extranjero mientras está en las fuerzas armadas.

El PFML se paga con un impuesto que no supera el 0,75% de su salario elegible pagado por usted y, en algunos casos, su empleador. El monto del beneficio se determina mediante una fórmula, con un límite fijado al 64% del salario semanal promedio del estado en el año anterior.

## AGENCIA QUE VELA POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

**Massachusetts Attorney General** (Procuraduría General) [www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/)

One Ashburton Place  
Boston, MA 02108  
617-727-3465

105 William St.  
New Bedford, MA 02740  
508- 990-9700

1350 Main St.4th floor  
Springfield, MA 01103  
413-784-1240

10 Mechanic Street, Suite 301  
Worcester, MA 01608  
508- 792-7600

## INFORMACIÓN ADICIONAL

- Los empleadores deben proporcionar un aviso por escrito a sus empleados elegibles, en el idioma principal del individuo, además de colgar un cartel en el lugar de trabajo.
- Los empleadores con 25 o más empleados deben contribuir con al menos el 60% de los impuestos que cubren la licencia médica (no familiar).

## REMEDIOS POR VIOLACIONES

- Se puede exigir a los empleadores que detengan la violación, restauren al empleado a su puesto y paguen hasta el triple de la cantidad que el empleado perdió en salarios, beneficios y otras remuneraciones.
- Los empleadores pueden ser multados por no proporcionar la notificación adecuada. (\$50 por la primera infracción; \$300 por las siguientes).

**University of Massachusetts Labor Extension Program 2022**

De: Mass.gov

# Resumen de la Ley de Derechos de Trabajadores del Hogar de MA

## AMPARA A

- Trabajadores del hogar (incluyendo amas de casa, limpiadores de casa, gestores de casa, niñeras, cuidadores, y proveedores de servicios para el hogar, tales como lavandería, cocina y servicios de compañía en casa) contratados directamente por empleadores privados
- Los trabajadores del hogar que consiguen trabajo a través de agencias sin licencia, incluidos los "planificadores" o "schedulers" no regulados

## NO AMPARA A

- Niñeras ocasionales,
- Personas que trabajan para las familias privadas, pero no dentro de la casa (p.e., paseadores de perros, jardineros)
- Asistentes de cuidado personal pagados con fondos federales o estatales (excepto en situaciones limitadas)
- Trabajadores del hogar que consiguen trabajo a través de agencias registrados

## ESTIPULACIONES PRINCIPALES

- Los empleadores deben pagar a los trabajadores por todo el tiempo en que se le requiere estar en las instalaciones del empleador o en servicio.
- Los trabajadores domésticos que trabajan más de 16 horas a la semana para un solo empleador tienen derecho a recibir una lista de sus derechos cuando comienzan un trabajo. También tienen derecho a un contrato de trabajo escrito.
- Los empleadores deben pagar por períodos de comida, descansos y tiempo durmiendo, menos que se cumplan ciertas condiciones.
- Los trabajadores domésticos no pueden ser cobrados por comida o alojamiento, a menos que se cumplan ciertas condiciones.
- Los trabajadores domésticos pueden tomar denuncias de discriminación a la MCAD. Este derecho se aplica aún a los trabajadores en hogares con menos de 6 empleados.
- Los trabajadores domésticos tienen derecho a la privacidad, y los empleadores no pueden tomar ninguno de los documentos o efectos personales de los trabajadores.

## AGENCIAS QUE VELAN POR EL CUMPLIMIENTO DE LA LEY

### Massachusetts Attorney General

Procurador General de Massachusetts [www.mass.gov/ago/](http://www.mass.gov/ago/)

One Ashburton Place Boston, MA 02108 617-727-3465	105 William St. New Bedford, MA 02740 508- 990-9700	1350 Main St. 4th fl Springfield, MA 01103 413-784-1240	10 Mechanic St. Suite 301 Worcester, MA 01608 508- 792-7600
---	---	---	---

### Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD)

Comisión Contra la Discriminación de Massachusetts [www.mass.gov/mcad/](http://www.mass.gov/mcad/)

1 Ashburton Pl., Rm. 601 Boston, MA 02108 617-994-6000	436 Dwight St., Rm.220 Springfield MA 01103 413-739-2145	484 Main St., Rm. 320 Worcester, MA 01608 508-453-9630	800 Purchase St., Rm 501 New Bedford MA 02740 508-990-2390
--	--	--	--

### University of Massachusetts Labor Extension Program 2022

Adaptado de: Hoja de datos de la Coalición de Trabajadores del Hogar de Mass. "Nuevos Derechos"