

Discriminación laboral

Es ilegal discriminar contra cualquier persona (solicitante o empleado) a causa de su raza, color, religión, sexo (incluso por embarazo), país de origen, edad, orientación sexual, discapacidad, estado militar, ascendencia, género o por información genética en las siguientes prácticas y políticas de empleo:

- ◆ Anuncio de Trabajo
- ◆ Reclutamiento
- ◆ Solicitud & Contratación
- ◆ Referencias de Trabajo
- ◆ Asignaciones de Trabajo & Promociones
- ◆ Sueldo & Beneficios
- ◆ Disciplina & Despido
- ◆ Referencias de Empleo
- ◆ Adaptaciones Razonables
- ◆ Capacitación & Programas de Aprendizaje
- ◆ Hostigamiento
- ◆ Términos y Condiciones de Empleo
- ◆ Preguntas de Pre-Empleo (General)
- ◆ Código de Vestimenta
- ◆ Despido Indirecto/Renuncia Forzada

Para obtener más información, visite:

U.S Equal Employment Opportunity Commission
website: <http://www.eeoc.gov/laws/practices/>

MA Law, Chapter 151 B
website: <https://malegislature.gov/Laws/GeneralLaws/PartI/TitleXXI/Chapter151B>

Mass. Commission Against Discrimination (MCAD)
website: www.mass.gov/mcad

SALARIO Y HORARIO (MA)

El FLSA (Ley de estándares laborales justos) exige el pago del salario mínimo federal a todos empleados cubiertos al igual que los no exentos. El pago de horas extras debe ser a una tasa no menos de una y media veces de la tasa del pago regular y es obligatorio para todas las horas trabajadas después de las 40 horas trabajadas en una semana laboral.

- * Salario mínimo: \$12.00 (empleados con propinas: \$4.35)
- * Entrega del salario: entre cinco y siete días, dependiendo de los días laborales del empleado. La ley del Estado de Massachusetts del día de pago dicta que el día de pago sea semanal o quincenal.
- * El descanso para comer: tiene derecho a 30 minutos de descanso para comer no remunerado durante periodos de trabajo de más de 6 horas.
- * Tiempo de viaje: él/la empleado/a debe ser compensado por el tiempo de viaje extra fuera del tiempo de viaje cotidiano (de la casa al trabajo.)
- * Día de Descanso: 24 horas consecutivas de descanso cada siete días de trabajo. G.L. c. 149, sección 48
- * Talonarios de pago: deben incluir el nombre del empleado y del empleador; la fecha del cheque; la cantidad de horas trabajadas; la tarifa por hora; deducciones o aumentos durante el período de pago. G.L. c. 149, sec.148
- * Tiempo mínimo de “hacer acto de presencia”: Si está previsto que un(a) empleado trabaje por 3 horas o más y el empleado llega, es obligatorio pagarle por lo menos por tres horas de trabajo. 455 CMR 2.03(1)
- * Tiene derecho a un permiso de 2 horas para votar. G.L. c 149 sec. 178

Massachusetts es un estado con empleo “a voluntad”

Se puede despedir un empleado en cualquier momento por cualquier razón excepto por las razones protegidas por la ley, como la discriminación, la retaliación, y/o para evitar pagar salarios legales.

Trabajadores Indocumentados

- Los/as trabajadores que son indocumentados tienen los mismos derechos legales al sueldo mínimo, pago por horas extras, descansos, propinas, beneficios de compensación, y a trabajar en un ambiente libre de discriminación basada en la membresía en una clase protegida (para más detalles lea la sección titulada Discriminación laboral).
- Son protegidos por el NLRA, y por una gran mayoría de leyes laborales estatales y federales.
- Un empleador quien despide a un empleado(a) en violación del NLRA ha infringido la ley independiente del estado inmigratorio del empleado.
- El estado de inmigración nunca es relevante durante la etapa de presentación y verificación de un cargo legal al comité laboral
- El NLRB recientemente ha indicado que buscará el aplazamiento de acción inmigratoria y/o remedios de visado (como visas U y T) para trabajadores y/o testigos de casos apropiados.

PARA PRESENTAR UN RECLAMO DE SALARIO : Llame al Fair Labor Hotline al (617) 727-3465; visite por el internet; o en persona al 10 Mechanic St., Oficina #301, Worcester MA, 01608



Conozca Sus Derechos Laborales



Ciudad de Worcester

**Oficina de Derechos
Humanos & Discapacidades
Alcaldía, Oficina 101
455 de la calle Main
508-799-8486**

**[www.worcesterma.gov/
human-rights](http://www.worcesterma.gov/human-rights)**

*La ciudad de Worcester está comprometida a los principios
de igualdad de oportunidades y acción afirmativa.*

Empleo Juvenil

La ley del trabajo infantil de Massachusetts dicta que los menores de 14 años **NO** deben ser empleados, a excepción de algunos tipos de empleos. Todos los menores de 18 años deben completar una solicitud de licencia de empleo y obtener la licencia antes de empezar un nuevo trabajo.

Aplique para la licencia en el sitio web de EOLWD:
<http://www.mass.gov/lwd/labor-standards/dls/youth-employment/>

Horas de trabajo

14-15 años de edad:

Durante el año escolar: 7am a 7pm.
Un máximo de 6 días y 18 horas por semana,
3 horas por día durante la semana laboral, 8 horas por día durante el fin de semana y los días festivos
Durante el verano, 7am a 9pm (1 de julio—Día del Trabajo)
Un máximo de 6 días y 40 horas a la semana, 8 horas por día

16-17 años de edad:

De 6am-10pm los días precedentes a los días escolares programados. Los días restantes de 6am-11:30pm.
Excepción para los restaurantes y los hipódromos: 6am-12am para los días no precedentes a los días escolares programados.
Un máximo de 6 días y 48 horas a la semana, 9 horas por día

Para más información visite: www.youthrules.dol.gov

Beneficios de Desempleo

El seguro de desempleo (UI) es un programa del Departamento de Asistencia del Desempleo (DUA) como una ayuda para los/as trabajadores desempleados para pagar sus cuentas e incluso para recibir capacitaciones mientras buscan otro trabajo. Si usted quiere recibir capacitación laboral, usted debe aplicar dentro de las 15 semanas del inicio o la fecha de continuación de su beneficios de seguro de desempleado.

Para aplicar usted puede ir a una de las oficinas del DUA en Massachusetts o llamar al 1-617-626-6800 o 1-877-626-6800.

Los/as empleados que no pueden recibir beneficios de desempleo son:

- Empleados/as de iglesias y algunas organizaciones religiosas;
- Consultores y contratistas independientes;
- Algunos estudiantes que participan en el programa federal de estudio y trabajo, y los/as estudiantes de enfermería que están en sus años de practica;
- Agentes inmobiliarios o corredores de bienes raíces quienes trabajan solo por comisión;
- Agentes de pólizas/seguros quienes trabajan solo por comisión
- Funcionarios electos y consejeros políticos.

El Seguro de Desempleo depende de tres cosas:

- 1) ¿Cuánto dinero ganaba en su trabajo?
 - 2) ¿Por qué dejó su trabajo?
 - 3) ¿Usted está listo y capaz de conseguir otro trabajo?
- * Usted debe demostrar que intentó mantener su trabajo, pero que por razones fuera de su control, usted fue despedido/a o forzado/a a renunciar .

Para más información visite: <http://www.masslegalhelp.org/employment-unemployment/unemployment-insurance>

Explotación Laboral

Usted podría ser víctima de explotación laboral si:

- Le obligan a trabajar horas extendidas o a hacer trabajo peligroso
- Tiene un salario bajo o no le pagan ningún salario. Falta de acceso a dinero ganado
- Depende en su empleador para trabajo, alimentación, transportación y alojamiento
- Le obligan a comprar sus propias herramientas, alimentación o alojamiento y le deducen estos costos de su salario
- Si no aporta impuestos o contribuciones al PRSI (Seguro Social relacionado a la remuneración) y no tiene acceso a beneficios sociales
- No tiene contrato de empleo
- Esta viviendo en grupos en el mismo lugar en el que usted trabaja
- Nunca o infrecuentemente le permiten salir del lugar de trabajo sin permiso del empleador
- Le abusan físicamente o verbalmente

Formas de Explotación Laboral

Labor forzado: las víctimas están forzadas a trabajar contra su voluntad, bajo la amenaza de violencia o algún otro castigo.

Labor en condiciones de endeudamiento: una persona tiene que trabajar para pagar de vuelta alguna deuda heredada o incurrida.

Servidumbre domestica involuntaria: ocurre cuando trabajadores/as domésticos se ven atrapados en una situación de explotación.

Labor juvenil: trabajo peligroso mentalmente o físicamente para el desarrollo de un/a adolescente (reclutamiento por el conflicto armado, prostitución, pornografía, comercio de drogas ilícitas)

Centro Nacional de Recursos Contra la Trata de Personas
1-888-373-7888

Esta línea de atención identifica recursos locales disponibles en su comunidad para ayudar a víctimas.

Permisos de Empleo

Family and Medical Leave Act (Ley sobre la Licencia Médica y de Familia):

- Los/as empleados son elegibles para la licencia de FMLA si han trabajado por lo menos 12 meses, y por lo menos 1.250 horas a lo largo de los 12 meses anteriores. Dichos empleados/as podrán tomar hasta 12 semanas no pagadas durante un periodo de 12 meses por:
 - El nacimiento y cuidado de un recién nacido;
 - Colocar de un hijo o hija en adopción o acogimiento;
 - Acompañar a un hijo/a a citas médicas rutinarias;
 - Cuidar a un miembro de la familia inmediata quien tiene un “estado grave de salud”
 - No poder trabajar debido a un “estado grave de salud.”

Massachusetts Maternity Leave Act (Ley de Massachusetts sobre la Licencia Parental):

Esta ley aplica a empleadores de 6 empleados o más, y requiere que el empleador provea una licencia parental no pagada por ocho semanas a todos los empleados (sexo femenino & sexo masculino) quienes hayan cumplido un periodo de probación o estén empleados por lo menos por tres meses. Al final de la licencia, la ley estipula que el empleado/a sea reestablecido en el mismo cargo laboral o en un cargo similar, tenga el mismo estatus, salario, crédito por antigüedad.

Small Necessities Leave Act (Ley sobre la Licencia para ciertas obligaciones familiares):

Esta ley estipula que los empleadores de 50 o más empleados proporcionen hasta 24 horas de licencia no pagada por ciertos asuntos relacionados a la familia, como para llevar a miembros familiares a citas medicas o para asistir a conferencias de padres & madres de familia y profesores.

Contacte al Departamento del Trabajo o el MCAD para más información, o para presentar una denuncia

OSHA

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional

Estipula que los/as empleadores proporcionen un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos.

-Derecho a la información: acerca de los químicos utilizados; lesiones y enfermedades que han afectado a los/as trabajadores en el lugar de trabajo en el pasado; acceso a las pruebas que el empleador/a ha conducido para medir de los niveles químicos, ruido y radiación.

-Derecho a capacitación de seguridad y salud: es mandatorio que los/as empleadores provean capacitación de los peligros de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

- Derecho a presentar una denuncia a la OSHA: Presente una denuncia a OSHA, si usted cree que su lugar de trabajo no es seguro. Según el plazo de prescripción de OSHA, un empleado debe presentar una denuncia dentro de los 30 días de un presunto evento de discriminación o antes de un despido del empleo.

Más Recursos

Central West Justice Center

405 de la calle Main, 3er piso Worcester, MA 01608

Teléfono: 508-752-3718

Línea Gratuita: 1-800-649-3718

TTY: 508-755-3260

Fax: 508-752-4240

Horas de oficina: Lunes-viernes, 9:00am-5:00pm

Worcester Workforce Central Career Center

340 Main St., Suite 400 Worcester, MA 01608

Teléfono: (508) 799-1600

Horas de oficina: Lunes-jueves 8:45pm-5:00pm.

Sala de recursos: Lunes-jueves 9:00am-4:50pm.

Ascentria Care Alliance

11 de la calle Shattuck, Worcester, MA 01605

Para más información sobre la trata de personas o para

buscar ayuda visite: www.ascentria.org

Programa de ayuda legal e inmigratoria

Contáctenos:

Tel: 774-243-3100

Fax: 508-754-1393

Actualizado en Noviembre de 2019