

## Preguntas Frecuentes sobre

### **1) ¿Los empleadores de otros estados tienen que cumplir con la ley?**

Los empleadores con 25 o más empleados con un lugar de trabajo principal en Massachusetts durante el año calendario anterior deben cumplir con los requisitos de transparencia salarial del Capítulo 149 Sección 105F. Los empleadores con 100 o más empleados con un lugar de trabajo principal en Massachusetts también deben cumplir con los requisitos de reporte de información del Capítulo 149 Sección 105E.

La definición de "lugar principal de trabajo" es consistente con su definición en las [Preguntas frecuentes sobre el tiempo de enfermedad ganado de la Oficina del Fiscal General](#) y las regulaciones que lo acompañan, 940 CMR 33.00.

### **2) ¿Cómo define la Ley a un "empleado," por el propósito de determinar el número de empleados de un empleador?**

“Empleado” significa cualquier persona que preste servicios a un empleador a cambio de un salario, remuneración u otra compensación, y que, por lo tanto, deba incluirse en el recuento de personal del empleador. Esto incluye a todos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, de temporada y temporales.

La definición de “empleado” de la Ley no incluye a las personas menores de dieciocho años que trabajan en servicio doméstico en el hogar del empleador, ni a las personas que trabajan en servicio agrícola, ni a los empleados de ningún club social, asociación fraternal, benéfica, educativa, religiosa, científica o literaria, cuyos ingresos netos no se destinen en parte al beneficio de ningún particular. Consulte las Leyes Generales, capítulo 149, sección 1.

### **3) ¿Los empleados remotos fuera del estado cuentan para el número de empleados de un empleador?**

Solo los empleados remotos de fuera del estado cuyo lugar de trabajo principal es Massachusetts cuentan para el número de empleados de un empleador de Massachusetts.

### **4) ¿Cómo y cuándo se calculará el número de empleados de un empleador en Massachusetts?**

Los empleadores deben calcular recuento de empleados una vez al año, como un promedio de todos los períodos de nómina de ese año. Los empleadores deben hacer esto sumando el número de empleados, incluidos los empleados a tiempo completo, a tiempo parcial, estacionales y temporales, en la nómina durante cada período de pago del año y dividiéndolo por el número de períodos de pago. Si el empleador tiene períodos de pago sin nadie en la nómina, el número de empleados contados para ese período de pago es cero.

### **5) ¿El requisito de publicación del rango salarial se limita a los trabajos en**

**Massachusetts? ¿Qué pasa con los trabajos que se pueden hacer en cualquier lugar, incluido Massachusetts?**

El requisito de la Sección 105F de revelar el rango salarial en la publicación de un puesto se aplica a todos los puestos donde el lugar principal de trabajo es Massachusetts. Esto incluye puestos que se pueden realizar de forma remota en un lugar de trabajo de Massachusetts y trabajadores remotos con un lugar de trabajo principal en Massachusetts.

**6) ¿Cómo deben manejar los empleadores el rango salarial para los puestos que reciben propinas o se basan en comisiones?**

La Sección 105F define "rango salarial" como el rango salarial anual o el rango salarial por hora que el Empleador Cubierto espera pagar razonablemente y de buena fe por dicho puesto en ese momento. Si el salario por hora o salario del puesto se basa en una tarifa por pieza o comisión, entonces la tarifa por pieza o el rango de comisión que el empleador espera razonablemente pagar por el puesto debe incluirse en la publicación del trabajo.

**7) ¿Cómo debería definir la ley "solicitante"? ¿Debe la persona ser capaz de demostrar un nivel razonable de cualificación para el puesto?**

Todas las personas que solicitan un puesto de trabajo particular o específico son solicitantes. La ley no limita la definición de "solicitante" en función del nivel de calificación de un individuo para el puesto.

**8) ¿Deben los empleadores que actualmente no están obligados por la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*acrónimo en inglés*, EEOC) a presentar informes de Igualdad de oportunidades de empleo (*acrónimo en inglés*, EEO) preparar y enviar dichos informes al Commonwealth?**

Solo los empleadores que están obligados por la EEOC a presentar informes EEO deben presentar esos informes EEO al estado de Massachusetts.

**9) ¿Es obligatorio compartir el rango salarial con la persona que ocupa el puesto actualmente, o solo si hay una vacante en ese puesto?**

La ley requiere que un empleador cubierto, o su agente, proporcione el rango salarial para un puesto de trabajo particular y específico a un empleado que ocupe dicho puesto a pedido, incluso si no hay una vacante en ese puesto.

**10) ¿Los empleadores que actualmente no tienen que presentar informes de Igualdad de oportunidades de empleo (*acrónimo en inglés*, EEO) a la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (*acrónimo en inglés*, EEOC) están sujetos a los requisitos de informes en 105E?**

Solo los empleadores que estén obligados a presentar los siguientes informes a la EEOC también deberán presentar estos informes al Secretario del Commonwealth, de acuerdo con el cronograma que se describe a continuación:

<b>Empleadores que presentan:</b>	<b>Debe presentar el Informe de EEO ante el Secretario:</b>	<b>Por:</b>	<b>A partir del año:</b>
EEO-1	Anualmente	1 de febrero	2025
EEO-3	Años impares	1 de febrero	2025
EEO-4	Número par años	1 de febrero	2026
EEO-5	Años impares	1 de febrero	2025

**11) ¿Cómo presentan los empleadores sus informes de EEO ante el Secretario del Commonwealth?**

Los empleadores pueden presentar sus informes de EEO en el momento en que se les solicite, en el enlace aquí: <https://www.sec.state.ma.us/divisions/corporations/eeo-data-reports.htm>.

**12) ¿Hay algún parámetro sobre lo que constituye un "rango salarial"?**

Al establecer el salario anual mínimo y máximo o el salario por hora para un puesto, el rango puede extenderse desde el salario anual más bajo hasta el más alto o el salario por hora que el empleador cree razonablemente y de buena fe en el momento de la publicación que pagaría por el trabajo anunciado, la promoción o la oportunidad de transferencia.

**13) ¿Qué pasa si un empleado o posible empleado cree que se han violado sus derechos?**

Le recomendamos que presente una queja ante la División de Trabajo Justo de la Procuradora General. Puede encontrar más información en [www.mass.gov/ago/fld](http://www.mass.gov/ago/fld)