

Licencia laboral para hacer frente a una situación de abuso

M.G.L. c. 149, §52E.

Los empleados tienen derecho a 15 días de permiso en virtud de la nueva ley contra la violencia doméstica.

Si usted es un **empleador que proporciona empleo a 50 personas o más en Massachusetts**, es su responsabilidad:

Proporcionar hasta 15 días de licencia con o sin goce de sueldo durante cualquier período de 12 meses a un empleado cualificado. La ley permite que el empleador exija a todos los empleados que agoten todas las licencias disponibles (por enfermedad, personales, vacaciones, etc.) antes de que el empleado pueda tomar de esta licencia. El empleador también puede determinar si esta licencia debe ser remunerada o no.

Un empleado califica cuando cumple con las siguientes condiciones:

- reciba un salario o cualquier otra remuneración;
- es o tiene un miembro de su familia que es víctima de un comportamiento abusivo;
- está utilizando la licencia para ausentarse del trabajo para un fin que reúna las condiciones; y
- no es el autor del comportamiento abusivo contra el miembro de su familia.

No tomar ninguna medida negativa contra un empleado por ausentarse de forma no programada si el empleado, en el plazo de 30 días desde la ausencia no autorizada, o en el plazo de 30 días desde la última ausencia no autorizada en el caso de días consecutivos de ausencias no autorizadas, aporta documentación que lo acredite.

Notificar a cada empleado los derechos y responsabilidades del empleado, incluidos los relacionados con la responsabilidad del empleado de notificar al empleador cuando tome licencia y la responsabilidad del empleador de mantener la confidencialidad de la información relacionada con dicha licencia.

Nota: Un empleador no puede obligar que un empleado a muestre pruebas de un arresto, condena u otra documentación policial por tal comportamiento abusivo.

Mantener la confidencialidad de toda la información relacionada con la licencia del empleado, excepto en la medida en que:

- su divulgación sea solicitada o aceptada, por escrito, por parte del empleado
- se ordene su divulgación por parte de un tribunal jurisdicción competente
- la divulgación resulte obligatoria en virtud de la ley estatal o federal aplicable
- su divulgación sea obligatoria en el curso de una investigación autorizada por la Fiscalía General o
- su divulgación sea necesaria para proteger la seguridad del empleado o de otras personas empleadas en el centro de trabajo.

Un empleador puede mantener cualquier documentación proporcionada por el empleado en el registro de empleo de este, *pero solo durante el tiempo obligatorio para que el empleador pueda determinar si el empleado tiene derecho a la excedencia en virtud de esta sección.*

No coaccionar, interferir, limitar o denegar el ejercicio de, o cualquier intento de ejercer los derechos contemplados, o hacer que la autorización solicitada o tomada en virtud de la Licencia por Violencia Doméstica (conocido como DVLA), dependa de si la víctima mantiene o no el contacto con el presunto maltratador.

No despedir ni discriminar de ningún otro modo a un empleado por ejercer los derechos que le otorga la DVLA.

Otorgar al empleado todos los beneficios devengados con anterioridad a la fecha de inicio de la licencia en virtud de la DVLA y, a su reincorporación al trabajo, restituir al empleado a su puesto de trabajo original o a un puesto equivalente.

Licencia laboral para hacer frente a una situación de abuso

M.G.L. c. 149, §52E.

Los empleados tienen derecho a 15 días de permiso en virtud de la nueva ley contra la violencia doméstica.

Cumplir con todas las demás leyes generales o especiales, incluyendo, pero no limitándose a G.L. c. 258B (relativo a los derechos de las víctimas) y G.L. c. 268, sec. 14B (relativo a la protección de las víctimas o testigos que comparezcan ante un tribunal).

La AGO recomienda que los empleadores incluyan también información sobre si la licencia DVLA es retribuida o no y hasta qué punto el empleado debe agotar los días disponibles de baja por enfermedad, vacaciones, permiso personal o de otro tipo antes de que se le concedan los 15 días de licencia DVLA.

Si usted es un **empleado** de una entidad con cobertura, es su responsabilidad:

Proporcionar aviso previo a su empleador, de acuerdo con la política de licencia del que usted está solicitando o está tomando una licencia en virtud de la DVLA, salvo:

- en caso de peligro inminente para su salud o seguridad, o en caso de amenaza de peligro inminente para su salud o seguridad o la de un miembro de su familia, deberá notificar en el plazo de 3 días laborables que se ha tomado o se está tomando el permiso en virtud de la DVLA. Esta notificación puede ser entregada al empleador por usted, un miembro de su familia, su consejero, trabajador social, trabajador de la salud, miembro del clero, trabajador de un refugio, defensor legal u otro profesional que le haya ayudado a afrontar los efectos del comportamiento abusivo.

Si su empleador se lo exige, deberá proporcionar documentación en un tiempo razonable que demuestre que usted:

- es, o tiene un miembro de su familia que es, víctima de un comportamiento abusivo;
- está utilizando la licencia para ausentarse del trabajo para un fin que reúna los requisitos y
- no es el autor del comportamiento abusivo contra el miembro de su familia.

Si así lo exige la política de permisos de su empleador, es posible que se le exija que agote todo el tiempo disponible de vacaciones, enfermedad y personal antes de solicitar o tomar un permiso en virtud de la DVLA.

A efectos de este tipo de permiso, **tanto empleadores como empleados** deben ser conscientes de que:

El comportamiento abusivo es:

- Violencia doméstica
- Asalto sexual
- Hostigamiento/acecho
- Secuestro

Los miembros de la familia son:

- Padre/madre, padrastro/madrastra, hijo/a, hijastro/a, hermano/a, abuelo/a o nieto/a
- Esposo/acasado/a
- Personas en una relación de noviazgo o compromiso sustantivo y que residen juntos
- Personas que tienen un menor en común independientemente de si se han casado o residido juntas alguna vez
- Personas con relación de tutela.

Licencia laboral para hacer frente a una situación de abuso

M.G.L. c. 149, §52E.

Los empleados tienen derecho a 15 días de permiso en virtud de la nueva ley
contra la violencia doméstica.

Un fin que reúne las condiciones es:

- Para buscar u obtener atención médica, asesoramiento, servicios para víctimas o asistencia jurídica;
- Para conseguir una vivienda;
- Para obtener una orden de protección de un tribunal, comparecer ante un tribunal o ante un gran jurado, reunirse con un fiscal de distrito u otro funcionario encargado de hacer cumplir la ley;
- Para asistir a un procedimiento de custodia de menores; o
- Para tratar cualquier otro asunto directamente relacionado con el comportamiento abusivo contra el empleado o un miembro de su familia.

Un documento admisible es cualquiera de los siguientes:

- Una orden de protección, orden de reparación judicial u otra documentación emitida por un tribunal de jurisdicción competente como resultado de un comportamiento abusivo contra usted o un miembro de su familia.
- Un documento con el membrete del tribunal, proveedor u organismo público al que acudió con el fin de obtener asistencia en relación con el comportamiento abusivo contra usted o un miembro de su familia.
- Un informe policial o la declaración de una víctima o testigo facilitada a la policía, incluido un informe policial de incidentes, que documente el comportamiento abusivo del que usted o un miembro de su familia se han quejado.
- Documentación que acredite que el autor del comportamiento abusivo contra usted o un miembro de su familia: ha admitido hechos suficientes para justificar una declaración de culpabilidad por comportamiento abusivo; o ha sido condenado por, o se le ha declarado delincuente juvenil por, cualquier delito que constituya comportamiento abusivo y que esté relacionado con el comportamiento abusivo que hizo necesaria la licencia en virtud de esta sección.
- Documentación médica del tratamiento como consecuencia del comportamiento abusivo del que se queja usted o su miembro de la familia.
- Una declaración jurada, firmada bajo pena de perjurio, proporcionada por un consejero, trabajador social, trabajador de la salud, miembro del clero, trabajador de un refugio, defensor legal u otro profesional que le haya ayudado a usted o a un miembro de su familia a hacer frente a los efectos del comportamiento abusivo.
- Una declaración jurada firmada por usted bajo pena de perjurio que atestigüe que usted ha sido o un miembro de su familia ha sido víctima de un comportamiento abusivo.