

## Employment Leave to Address an Abusive Situation

### M.G.L. c. 149, §52E.

Employees are entitled to 15 days of leave under the new domestic violence law.

The employers' and employees' rights and responsibilities under the law are as follows:

If you are an **employer who employs 50 or more people in Massachusetts**, it is your responsibility to:

Provide up to 15 days of paid or unpaid leave during any 12-month period to a qualifying employee. The law allows an employer to require that all employees must exhaust all available leave (sick, personal, vacation, etc.) before the employee may take advantage of this leave. The employer may also determine whether this leave is to be paid or unpaid.

An employee qualifies where:

- The employee receives wages or any other remuneration;
- The employee is or has a family member who is a victim of abusive behavior;
- The employee is using the leave from work for a qualifying purpose; and
- The employee is not the perpetrator of the abusive behavior against the employee's family member.

Not take any negative action against an employee for taking an unscheduled absence if the employee, within 30 days from the unauthorized absence, or within 30 days from the last unauthorized absence in the instance of consecutive days of unauthorized absences, provides qualifying documentation.

Notify each employee of the employee's rights and responsibilities, including those related to the employee's responsibility to notify the employer when taking leave and the employer's responsibility to keep information related to such leave confidential.

Note: An employer may not require an employee to show evidence of an arrest, conviction, or other law enforcement documentation for such abusive behavior.

Keep confidential all information related to the employee's leave, except to the extent disclosure is:

- Requested or consented to, in writing, by the employee
- Ordered to be released by a court of competent jurisdiction
- Otherwise required by applicable state or federal law
- Required in the course of an investigation authorized by the attorney general, or
- Necessary to protect the safety of the employee or others employed at the workplace.

An employer may maintain any documentation provided by the employee in the employee's employment record, *but only for as long as required for the employer to make a determination whether the employee is eligible for leave under this section.*

Not coerce, interfere with, restrain or deny the exercise of, or any attempt to exercise the rights provided, or make leave requested or taken under the DVLA, contingent upon whether or not the victim maintains contact with the alleged abuser.

Not discharge or in any other manner discriminate against an employee for exercising the employee's rights under the DVLA.

Give to the employee all benefits accrued prior to the date on which leave taken under the DVLA commenced and upon the employee's return to work, restore the employee to the employee's original job or to an equivalent position.

Comply with all other general or special laws, including but not limited to G.L. c. 258B (concerning victims' rights) and G.L. c. 268, sec. 14B (concerning protection of victims' or witnesses' who appear in court).

The AGO recommends that employers also include information concerning whether DVLA leave is paid or unpaid and the extent to which the employee must exhaust available sick, vacation, personal, or other leave before the 15-day DVLA leave is afforded.

## Employment Leave to Address an Abusive Situation

### M.G.L. c. 149, §52E.

Employees are entitled to 15 days of leave under the new domestic violence law.

The employers' and employees' rights and responsibilities under the law are as follows:

If you are an **employee** of a covered entity, it is your responsibility to:

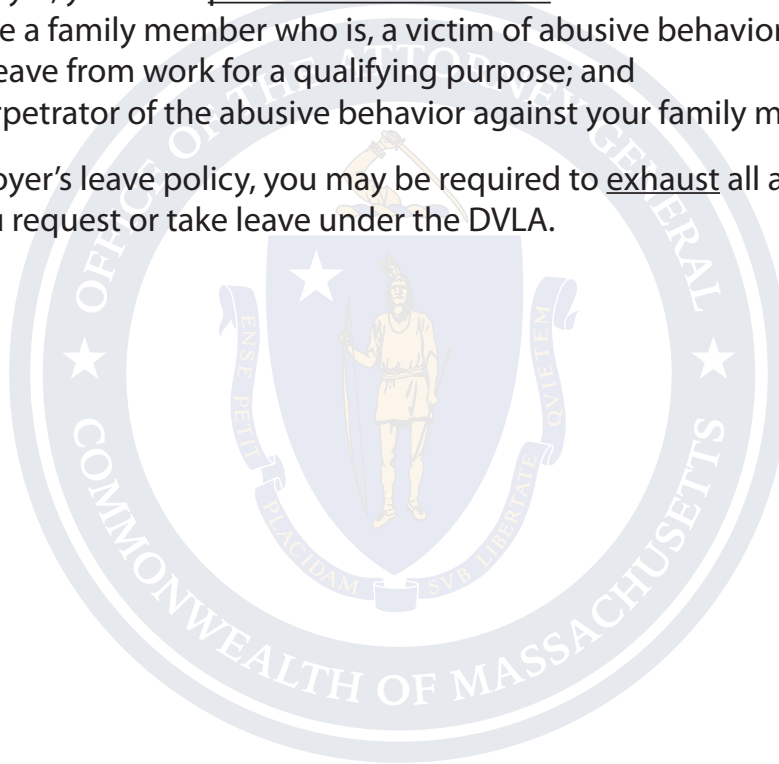
Provide advance notice to your employer in accordance with the employer's leave policy that you are requesting or you are taking leave under the DVLA, except that:

- in cases of imminent danger to your health or safety, or in cases of a threat of imminent danger to the health or safety of yourself or your family member, you must provide notice within 3 workdays that the leave was taken or being taken under the DVLA. This notice may be given to the employer by you, your family member, your counselor, social worker, health care worker, member of the clergy, shelter worker, legal advocate, or other professional who has assisted you in addressing the effects of the abusive behavior.

If required by your employer, you must provide documentation within a reasonable time evidencing that:

- You are, or you have a family member who is, a victim of abusive behavior;
- You are using the leave from work for a qualifying purpose; and
- You are not the perpetrator of the abusive behavior against your family member.

If required by your employer's leave policy, you may be required to exhaust all available vacation, sick, and personal time before you request or take leave under the DVLA.



## Employment Leave to Address an Abusive Situation

### M.G.L. c. 149, §52E.

Employees are entitled to 15 days of leave under the new domestic violence law.

The employers' and employees' rights and responsibilities under the law are as follows:

For purposes of this type of leave, **both employers and employees** should be aware that:

Abusive behavior is:

- Domestic violence
- Sexual assault
- Stalking
- Kidnapping

Family member is:

- Parent, step-parent, child, step-child, sibling, grandparent, or grandchild
- Married spouse
- Persons in a substantive dating or engagement relationship and who reside together
- Persons having a child in common regardless of whether they have ever married or resided together
- Persons in a guardian relationship.

A qualifying purpose is:

- To seek or obtain medical attention, counseling, victim services or legal assistance;
- To secure housing;
- To obtain a protective order from a court, appear in court or before a grand jury, meet with a district attorney or other law enforcement official;
- To attend child custody proceedings; or
- To address any other issues directly related to the abusive behavior against the employee or family member of the employee.

A qualifying document is any of the following:

- A protective order, order of equitable relief or other documentation issued by a court of competent jurisdiction as a result of abusive behavior against you or your family member.
- A document under the letterhead of the court, provider or public agency which you attended for the purposes of acquiring assistance as it relates to the abusive behavior against you or your family member.
- A police report or statement of a victim or witness provided to police, including a police incident report, documenting the abusive behavior complained of by you or your family member.
- Documentation that the perpetrator of the abusive behavior against you or your family member has: admitted to sufficient facts to support a finding of guilt of abusive behavior; or has been convicted of, or has been adjudicated a juvenile delinquent by reason of, any offense constituting abusive behavior and which is related to the abusive behavior that necessitated the leave under this section.
- Medical documentation of treatment as a result of the abusive behavior complained of by you or your family member.
- A sworn statement, signed under the penalties of perjury, provided by a counselor, social worker, health care worker, member of the clergy, shelter worker, legal advocate or other professional who has assisted you or your family member in addressing the effects of the abusive behavior.
- A sworn statement signed by you under the penalties of perjury attesting that you have been or a family member has been the victim of abusive behavior.

## 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.