Massachusetts State Postings

Always Designing for People®

Información sobre Empleados Cubiertos por el Seguro de Desempleo

Nombre del Empleador

Número de identidad del empleador asignado por DUA

Dirección del Empleador

Los empleados de este negocio u organización están cubiertos por el Seguro de Desempleo (UI por sus siglas en inglés), un programa financiado enteramente por empleadores en Massachusetts. No se hacen deducciones de su salario para cubrir el coste de sus beneficios del Seguro de Desempleo.

Si usted pierde su trabajo, puede que tenga derecho a recibir el Seguro de Desempleo. Abajo se encuentra un resumen de la información que necesita para poder solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo (UI por sus siglas en inglés). Antes de usted presentar su reclamación del Seguro de Desempleo, su empleador le dará una copia del folleto: *Cómo Solicitar los Beneficios del Seguro de Desempleo*, proporcionada por el Departamento de Asistencia al Desempleado de Massachusetts (DUA por sus siglas en inglés).

Usted debe estar en los Estados Unidos, sus territorios, o Canadá al presentar una reclamación o certificar para beneficios semanales de UI.

Hay dos maneras de solicitar los Beneficios del Seguro de Desempleo:

Solicitar por internet a través de UI Online

UI Online es un sistema seguro de auto-servicio y fácil de usar. Usted puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo, reactivar una reclamación existente, solicitar los pagos semanales de beneficios del Seguro de Desempleo, comprobar el estatus de su reclamación del Seguro de Desempleo, inscribirse para depósito directo, actualizar su dirección, y mismo apelar una decisión por internet. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo a través de UI Online, visite **mass.gov/dua**, y seleccione **UI Online for Claimants**, y rellene la información exigida para entregar su aplicación.

Solicitar por teléfono llamando al Centro de TeleReclamaciones

Los servicios del Seguro de Desempleo están disponibles por teléfono. Usted puede solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo, reactivar una reclamación existente, obtener información actualizada sobre el estatus de su reclamación y los pagos de beneficios, resolver problemas, e inscribirse para depósito directo — todo por teléfono. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo por teléfono, llame al Centro de TeleReclamaciones al 1 (877) 626-6800. Se le pedirá de dar su Número de Seguro Social y su año de nacimiento. Se le pasará entonces a un agente que tomará la información necesaria para presentar su reclamación del Seguro de Desempleo.

This document contains important information. Please have it translated immediately.

В данном документе содержится важная информация. Вам необходимо срочно сделать перевод документа.

Este documento contiene información importante. Por favor, consiga una traducción inmediatamente.

Tài liệu này có chứa thông tin quan trọng. Vui lòng dịch tài liệu này ngay.

Questo documento contiene informazioni importanti. La preghiamo di tradurlo inmediatamente.

Este documento contém informações importantes. Por favor, traduzi-lo imediatamente.

Docikman sa gen enfòmasyon enpòtan. Tanpri fè yon moun tradwi l touswit.

본 문서에는 중요한 정보가 포함되어 있습니다. 본 문서를 즉시 번역하도록 하십시오.

ເອກະສານສະບັບນີ້ ບັນຈຸຂໍ້ມູນອັນສຳຄັນ. ກະລຸນາເອົາເອກະສານສະບັບນີ້ໄປແປອອກ ຢ່າງບໍ່ລໍຊ້າ.

ឯកសារនេះមានទូរព័ត៌មានដ៏សំខាន់ ។ សូមបកប្រែវាជាបន្ទាន់ ។

Ce document contient des informations importantes. Veuillez le faire traduire au plus tôt.

تحتوي هذه الوثيقة على معلومات هامة. يرجى ترجمتها فورًا.

此文件含有重要信息。請立即找人翻譯。

mass.gov/dua

MASSACHUSETTS DEPARTMENT OF UNEMPLOYMENT ASSISTANCE

IMPORTANTE: Leyes Generales de Massachusetts, Capitulo 151A, Sección 62A requiere que este aviso esté colocado visiblemente en cada lugar operado por un empleador, en un sitio evidente, donde puede ser accedido por todos los empleados. El aviso tiene que incluir el nombre y la dirección de correo del empleador y el número de identidad asignado al empleador por el Departamento de Asistencia al Desempleado.

Un patrón/programa que ofrece igualdad de oportunidades de empleo. Dispositivos y servicios auxiliares están disponibles a pedido para personas con discapacidades. Para servicios de retransmisión para personas con discapacidades auditivas, llame al 711.

Rev. 1/8/24

COMISIÓN DE MASSACHUSETTS CONTRA LA DISCRIMINACIÓN — **Guía MCAD**

Acto de equidad para trabajadores embarazadas

Emitido 1/23/2018

La ley de equidad de trabajadores embarazadas ("la ley") modifica el estatuto actual que prohíbe la discriminación en el empleo, G.L. c. 151B, § 4, impuesta por la Comisión de Massachusetts contra la discriminación (MCAD). La ley, vigente el 1 de abril de 2018, prohíbe expresamente la discriminación en el empleo en función del embarazo y de las condiciones relacionadas con el embarazo, como la lactancia o la necesidad de expresar leche materna para un niño lactante. También describe las obligaciones de los empleadores con los empleados que están embarazadas o lactando y las protecciones que estos empleados tienen derecho a recibir. En general, los empleadores no pueden tratar a los empleados o solicitantes de empleo de manera menos favorable que otros empleados en función del embarazo o las condiciones relacionadas con el embarazo y tienen la obligación de acomodar a los trabajadores embarazadas.

En virtud de la ley:

- A petición de un alojamiento, el empleador tiene la obligación de comunicarse con el empleado para determinar un alojamiento razonable para el embarazo o condición relacionada con el embarazo. Esto se llama un "proceso interactivo", y debe hacerse de buena fe. Un alojamiento razonable es una modificación o ajuste que permite al empleado o solicitante de trabajo desempeñar las funciones esenciales del trabajo mientras está embarazada o experimentando una condición relacionada con el embarazo, sin dificultades indebidas para el empleador.
- Un empleador debe acomodar las condiciones relacionadas con el embarazo, incluyendo las condiciones post-embarazo tales como la necesidad de expresar la leche materna para un niño lactante, a menos que hacerlo supondría una dificultad excesiva para el empleador. "dificultades indebidas" significa que la prestación del alojamiento ocasionaría al empleador dificultades o gastos significativos.
- Un empleador no puede requerir que un empleado embarazado acepte un alojamiento en particular, o para comenzar la incapacidad o licencia parental si otro alojamiento razonable permitiría al empleado desempeñar las funciones esenciales del trabajo sin dificultades indebidas a la empleadora.
- Un empleador no puede negarse a contratar a un solicitante de empleo embarazado o a un solicitante con una afección relacionada con el embarazo, debido al embarazo o la condición relacionada con el embarazo, si un solicitante es capaz de desempeñar las funciones esenciales de la posición con un alojamiento razonable.
- Un empleador no puede negar una oportunidad de empleo o tomar medidas adversas contra un empleado debido a la solicitud del empleado o el uso de un alojamiento razonable para un embarazo o condición relacionada con el embarazo.
- Un empleador no puede requerir documentación médica sobre la necesidad de un alojamiento si el alojamiento solicitado es para: (I) baños más frecuentes, comida o descansos de agua; (II) asientos; (III) límites al levantamiento no más de 20 libras; y (IV) espacio privado no sanitario para la expresión de la leche materna. Un empleador, sin embargo, puede solicitar documentación médica para otros alojamientos.
- Los empleadores deben proporcionar una notificación por escrito a los empleados del derecho a estar libres de discriminación debido al embarazo o a una condición relacionada con el embarazo, incluido el derecho a un alojamiento razonable para las condiciones relacionadas con el embarazo, en un manual, folleto u otros medios de notificación a más tardar el 1 de abril de 2018.
- Los empleadores también deben proporcionar una notificación por escrito de los derechos de los empleados en virtud de la ley: (1) a los nuevos empleados en o antes del comienzo del empleo; y (2) a un empleado que notifique al empleador de un embarazo o de una condición relacionada con el embarazo, no más de 10 días después de dicha notificación.

Lo anterior es una sinopsis de los requisitos de la ley, y se alienta a los empleados y a los empleadores a leer el texto completo de la ley disponible en el sitio web del Tribunal General aquí:

https://malegislature.gov/laws/SessionLaws/Acts/2017/Chapter54.

Si usted cree que ha sido discriminado en base al embarazo o a una afección relacionada con el embarazo, puede presentar una queja formal ante el MCAD. Usted puede también tener el derecho de presentar una queja ante la Comisión de igualdad de oportunidades de empleo si la conducta viola la ley de discriminación por embarazo, que modificó el título VII de la ley de derechos civiles de 1964. Ambas agencias requieren que la queja formal sea presentada dentro de los 300 días del acto discriminatorio.

Boston Headquarters: One Ashburton Place, Room 601, Boston, MA 02108, (617) 994-6000
Springfield: 436 Dwight Street, Room 220, Springfield, MA 01103, (413) 739-2145
Worcester: 484 Main Street, Room 320, Worcester, MA 01608, (508) 453-9630
New Bedford: 128 Unión Street, Suite 206, New Bedford, MA 02740, (774) 510-5801
www.mass.gov/mcad/

IGUALDAD EN EL EMPLEO EN MASSACHUSETTS

Los solicitantes de empleo y empleados de los empleadores privados con seis o más trabajadores, los gobiernos estatales y locales, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos por las Leyes Generales de Massachusetts Capítulo 151B de la discriminación en las siguientes bases:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, DISCAPACIDAD, ORIGEN NACIONAL, EDAD, SEXO, EMBARAZO Y CONDICIONES RELACIONADAS CON EL EMBARAZO, IDENTIDAD DE GÉNERO, ORIENTACIÓN SEXUAL, INFORMACIÓN GENÉTICA, ASCENDENCIA, SERVICIO MILITAR

M.G.L. C. La 151B protege a los solicitantes y empleados de la discriminación en la contratación, promoción, despido, compensación, beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos del empleo por motivos de raza, color, religión, discapacidad, origen nacional (incluidos los requisitos ilegales de dominio del idioma), edad. (si tiene 40 años o más), sexo, embarazo o una condición relacionada con el embarazo, identidad de género, orientación sexual, información genética, ascendencia y servicio militar. La discriminación religiosa incluye no adaptarse razonablemente a las prácticas religiosas de un empleado cuando la adaptación no impone una dificultad indebida.

ACOSO
El acoso sexual incluye avances sexuales, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando: (a) la aceptación o rechazo de tales avances, solicitudes o conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición de empleo o como base para decisiones de empleo, (b) tales avances, solicitudes o conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona mediante la creación de un entorno intimidatorio, hostil, humillante o sexualmente ofensivo trabajo. ***La ley también prohíbe el acoso basado en las clases protegidas establecidas arriba.***

EL EMBARAZO
La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de embarazo y condiciones relacionadas con el embarazo, como la lactancia o la necesidad de extraer la leche materna para un niño lactante, y describe las obligaciones de los empleadores con las empleadas que están embarazadas o en período de lactancia y las protecciones que estas los empleados tienen derecho a recibir.

LICENCIA PARENTAL
La ley obliga a los empleadores a conceder un empleado que ha completado un período de prueba inicial y se ha dado aviso de la fecha prevista de salida y la intención del empleado para devolver dos (2) semanas, por lo menos ocho (8) semanas de licencia remunerada o no con el propósito de dar a luz, la adopción de un niño menor de 18 años, o la adopción de un niño menor de 23 años si el niño tiene una discapacidad mental o física.

DISCAPACIDAD
M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación por discapacidad, un expediente de incapacidad o percibida, en la contratación, promoción, descarga, compensación, beneficios, formación, clasificación y otros aspectos de empleo. Discriminación por discapacidad puede incluir pudiendo acomodar razonablemente una persona calificada con una discapacidad.

REPRESALIAS
Es ilegal tomar represalias contra cualquier persona por razón él/ella se ha opuesto a cualquier práctica discriminatoria o porque él/ella ha presentado una queja, testificado o ayudado en cualquier procedimiento ante la Comisión. También es ilegal la ayuda, instigar, incitar, obligar o coaccionar a cualquier acto prohibido por M.G.L. c. 151B, o intentar hacerlo.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS
M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación y el acoso contra ciertos trabajadores domésticos donde el empresario tenga uno (1) o más empleados. * Mientras se aplican algunas exclusiones, las trabajadoras domésticas generalmente incluyen individuos pagados para realizar trabajos de carácter interno dentro de una casa de manera regular, como limpieza, limpieza del hogar, servicios de niñera, y/o cuidados. Los empleadores tienen prohibido participar en el acoso sexual y el acoso y/o discriminación en base a las clases protegidas descritas anteriormente, es decir, la raza, el color, etc. Los trabajadores domésticos también tienen derecho a una licencia parental.

AVERIGUACIONES HISTORIA CRIMINAL
La ley prohíbe a los empleadores de solicitantes en una solicitud de empleo inicial de cualquier información de antecedentes penales a menos que exista una exención por estatuto o reglamento.

SALUD MENTAL CENTRO ADMISIÓN CONSULTAS
Los empleadores no pueden negarse a contratar o despedir a un empleado por no proporcionar información sobre él/ella ingreso en un centro para el cuidado y tratamiento de personas con trastornos mentales. Una solicitud de empleo no podrá solicitar información sobre la admisión de un candidato a tipo de instalaciones.

SI USTED HA SIDO VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN
Si usted siente que ha sido acosado o discriminado, debe presentar inmediatamente una querella por discriminación ante la **Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación**, www.mcad.gov, en una de las oficinas de abajo.

Un acuerdo con su empleador para arbitrar su queja(s) de discriminación no impedirá que la presentación de un cargo de discriminación.

Boston Office: 1 Ashburton Pl., Suite 601, Boston, MA 02108 – P: 617-994-6000 F: 617-994-6024

Springfield Office: 436 Dwight St., Room 220, Springfield, MA 01103 – P: 413-739-2145 F: 413-784-1056

Para obtener más información, por favor visite nuestro sitio web: www.mass.gov/mcad/

Revisado en febrero de 2023

Comisión de Massachusetts contra la Discriminación

AVISO: PERMISO PARENTAL EN MASSACHUSETTS

Emitido: 17 de mayo de 2023

CONFORME A M.G.L. C. 151B, § 4(11A) Y C. 149, § 105D TODO EMPLEADO Y TRABAJADOR DOMÉSTICO TIENE DERECHO POR LEY A POR LO MENOS OCHO SEMANAS DE LICENCIA PATERNAL CON EL FIN DE DAR A LUZ O ADOPTAR UN HIJO.

LOS EMPLEADOS SON ELEGIBLES SI CUMPLEN CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. EL EMPLEADO ESTÁ EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO;
2. EL TRABAJADOR HAYA CUMPLIDO UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL FIJADO POR EL EMPLEADOR QUE NO SUPERE LOS TRES MESES O, EN CASO DE QUE EL EMPLEADOR NO UTILICE UN PERÍODO DE PRUEBA PARA EL PUESTO EN CUESTIÓN, HAYA TRABAJADO A TIEMPO COMPLETO DURANTE AL MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS. MESES; Y,
3. DA DOS SEMANAS DE AVISO DE LA FECHA DE SALIDA ANTICIPADA Y AVISO DE QUE TIENE LA INTENCIÓN DE REGRESAR AL TRABAJO, O AVISO TAN PRONTO COMO SEA PRÁCTICO SI EL RETRASO ES POR RAZONES FUERA DEL CONTROL DEL INDIVIDUO.

LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DEBEN PRESENTAR DOS SEMANAS DE AVISO PERO NO SE REQUIERE SER DE TIEMPO COMPLETO O COMPLETAR UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL.

TANTO LOS EMPLEADOS COMO LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS TIENEN DERECHO A REGRESAR AL MISMO O A UN PUESTO SIMILAR SIN PÉRDIDA DE LOS BENEFICIOS LABORALES PARA LOS QUE ERAN ELEGIBLES EN LA FECHA EN QUE COMENZÓ LA LICENCIA SI TERMINAN LA LICENCIA PARENTAL DENTRO DE LAS OCHO SEMANAS. LA GARANTÍA DE POSICIÓN IGUAL O SIMILAR ESTÁ SUJETA A CIERTAS EXCEPCIONES ESPECIFICADAS EN LA M.G.L. C. 149, § 105D.

LOS BENEFICIOS DE LICENCIA POR ENFERMEDAD ACUMULADOS SE PROPORCIONARÁN PARA FINES DE LICENCIA PARENTAL BAJO LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE SE APLICAN A OTRAS DISCAPACIDADES MÉDICAS TEMPORALES. CUALQUIER POLÍTICA DEL EMPLEADOR O ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE PROPORCIONE BENEFICIOS ADICIONALES O MAYORES A LOS DESCRITOS EN ESTE AVISO CONTINUARÁ APLICABLE.

SI EL EMPLEADOR PROPORCIONA LICENCIA PATERNAL POR MÁS DE OCHO SEMANAS, EL EMPLEADOR NO LE NEGARÁ AL EMPLEADO O TRABAJADOR DOMÉSTICO EL DERECHO A REGRESAR AL TRABAJO A MENOS QUE EL EMPLEADOR INFORME CLARAMENTE AL EMPLEADO O TRABAJADOR DOMÉSTICO, POR ESCRITO, ANTES DEL COMIENZO DE LA LICENCIA Y ANTES A CUALQUIER EXTENSIÓN POSTERIOR DE LA LICENCIA QUE TOMAR MÁS DE OCHO SEMANAS DE LICENCIA RESULTARÁ EN LA NEGACIÓN DE REINSTALACIÓN O LA PÉRDIDA DE OTROS DERECHOS Y BENEFICIOS.

AVISO PARA EMPLEADOS

COMMONWEALTH DE MASSACHUSETTS DEPARTAMENTO DE ACCIDENTES INDUSTRIALES

SI USTED TIENE UN ACCIDENTE EN EL TRABAJO:

- **Avise inmediatamente a su empleador que tuvo un accidente.**

Contacto de RH del Empleador/Indemnización por Accidente Laboral — Número de Teléfono

- **Avise al proveedor médico que usted tuvo un accidente en el trabajo y proporcione la siguiente información:**

Compañía de Seguros — Dirección — Número de Teléfono

Empleador — Dirección

- **Si el empleador no informa el accidente a la compañía de seguros, el trabajador puede presentar un Reclamo del Empleado (Form. 110).**
- **Puede contactar al Departamento de Accidentes Industriales a través del 617.727.4900 o www.mass.gov/dia para obtener información adicional sobre sus derechos y elegibilidad para los beneficios según la ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo.**

SI SE REQUIERE TRATAMIENTO MÉDICO:

Los trabajadores que resulten lesionados pueden elegir sus propios proveedores médicos. Los costos por tratamientos médicos que sean razonables, necesarios y relativos al accidente laboral serán pagados por la compañía aseguradora que se menciona anteriormente.

Si se incluye información de una institución médica a continuación, significa que la compañía aseguradora mencionada tiene un acuerdo con un proveedor de preferencia para que su tratamiento inicial se realice en:

Institución Médica: — Dirección:

Número de Teléfono:

EMPLEADOR: ESTE AVISO DEBE COMPLETARSE Y PUBLICARSE EN UN LUGAR EN EL QUE LOS EMPLEADOS PUEDAN LEERLO, TAL COMO SE ESTABLECE EN M.G.L. C. 152, SECCIONES 21, 22, 30 Y 75B (2). LOS EMPLEADORES NO PODRÁN TOMAR REPRESALIAS, DISCRIMINAR (SEGÚN LO ESTABLECIDO PARA CUALQUIERA DE LAS LEYES ESTATALES O FEDERALES APLICABLES, INCLUYENDO LA CONDICIÓN MIGRATORIA), NI BRINDAR INFORMACIÓN FALSA SOBRE EL PROCESO DE INDEMNIZACION POR ACCIDENTE LABORAL A SUS EMPLEADOS. ESTE AVISO DEBE ACTUALIZARSE, PUBLICARSE Y DISTRIBUIRSE CADA VEZ QUE SE PRODUZCAN CAMBIOS EN LA INFORMACIÓN.

REVISADO EN JUNIO DE 2024

Aviso de Beneficios Disponibles Según M.G.L. Capítulo 175M

Permiso Familiar y Médico Pagado
(PFML, por sus siglas in inglés)

Permiso Disponible

Las personas cubiertas podrían tener derecho al permiso familiar y médico por las siguientes razones:

- hasta 20 semanas de permiso médico pagado en un año de beneficios, si la persona tiene una condición grave de salud que la incapacite para trabajar
- hasta 12 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios, por el nacimiento, adopción o colocación para cuidados de acogida de un niño/a; para atender a un pariente con una condición grave de salud; o debido a una exigencia admisible por el hecho de que un pariente se encuentre en servicio activo o haya sido notificado de un llamado inminente para prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas
- hasta 26 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios, para atender a un pariente que sea un miembro del servicio militar cubierto y que tenga una condición grave de salud

Las personas cubiertas podrían ser elegibles para obtener hasta 26 semanas en total de permiso médico y familiar pagado en un mismo año de beneficios.

Beneficios

Para financiar los beneficios del PFML, los empleadores pueden deducir contribuciones de la nómina de pagos de hasta 0.46% (con ajuste anual) del salario o de otros ingresos de una persona cubierta. Los ingresos semanales promedio de una persona cubierta determinarán el monto de su beneficio, hasta un beneficio semanal máximo de $1,149.90 (ajustado anualmente).

¿Quiénes son las Personas Cubiertas Según la Ley?

Por lo general, un trabajador califica como persona cubierta elegible para beneficios del PFML en los siguientes casos:

- si la persona está cubierta por un seguro de desempleo en Massachusetts y cobra salarios de un empleador de Massachusetts; o
- si la persona es un trabajador autónomo que reside y trabaja en Massachusetts y decide incorporarse al programa; y
- si la persona ganó como mínimo 30 veces el beneficio esperado y como mínimo $6,300 (con ajuste anual) en los últimos cuatro trimestres completados previos a aplicar por los beneficios.

Protección Laboral

En general, un empleado que se haya tomado el permiso familiar y médico pagado debería poder regresar a su antiguo puesto o a un puesto similar, con el mismo estatus, pago, beneficios laborales, crédito por tiempo de servicio y antigüedad a la fecha del permiso.

Estas protecciones laborales no aplican a exempleados, contratistas independientes ni trabajadores autónomos.

Seguro de Salud

Los empleadores deben proporcionar, aportar o mantener de algún modo los beneficios del seguro de salud relacionado con el empleo, si los hubiera, al mismo nivel y bajo las mismas condiciones de cobertura que se habrían proporcionado si el empleado hubiera seguido trabajando de forma continuada durante el permiso.

Planes Privados

Si un empleador ofrece a los empleados permiso pagado, ya sea familiar, médico o de ambos tipos, con beneficios que sean al menos igual de generosos que los que establece la ley, el empleador puede aplicar para una exención del pago de las contribuciones. Los empleados continúan teniendo protección ante actos de discriminación y represalias según la ley incluso si un empleador elige brindar beneficios de permiso pagado a través de un plan privado.

Nombre de la Aseguradora Privada: ____

El Plan Privado es para permiso: ☐ Médico ☐ Familiar ☐ Ambos

Dirección: ____

Teléfono: ____

Ciudad, Estado y Código Postal: ____

Página Web: ____

No Discriminación Ni Represalias

- Es ilegal que un empleador cometa actos de discriminación o tome represalias contra un empleado por ejercer cualquiera de los derechos que le corresponden según la ley.
- Un empleado o exempleado que sufra discriminación o represalias por ejercer derechos contemplados en la ley podría, por un plazo máximo de hasta tres años luego del hecho, interponer una acción civil ante un tribunal superior, y podría tener derecho a una indemnización por daños y perjuicios de hasta tres veces los salarios que haya dejado de cobrar.

Si tiene preguntas o dudas sobre sus derechos del PFML, llame a: (833) 344-7365 o visite: https://www.mass.gov/DFML

Este aviso debe exhibirse en un lugar visible en las instalaciones del empleador.

Versión 2024 • Revisado 10/2023

El nuevo Massachusetts *Ley de igualdad salarial*

La Ley de Igualdad de Salario de Massachusetts, M.G.L. c. 149 § 105A, prohíbe la discriminación por género en el pago de los salarios. Es posible que su empleador no le pague menos de lo que le paga a un empleado de otro sexo que realiza un trabajo comparable. El "trabajo comparable" es un trabajo que requiere habilidades, esfuerzos y responsabilidades sustancialmente similares, y se realiza en condiciones de trabajo similares.

La ley permite diferencias en el pago por trabajo comparable solo cuando se basa en uno o más de los siguientes

- Un sistema de antigüedad
- Producción, ventas o sistemas de pago basados en ingresos
- Un sistema de mérito
- La ubicación geográfica de los trabajos
- Diferencias relacionadas con el trabajo en educación, entrenamiento o experiencia
- Diferencia en el viaje requerido por los trabajos

Usted tiene derechos adicionales

- Si está solicitando un nuevo empleo, **es posible que el empleador no le pregunte cuánto le han pagado en el pasado hasta que después de hacerle una oferta de trabajo** que incluye una compensación.
- Los empleadores **no pueden negarse a considerar su empleo en función de cuánto ganó** en su último trabajo.
- Los empleadores en general **no pueden prohibirle que hable de sus propios salarios** o los de sus compañeros de trabajo.
- **No se puede tomar represalias por ejercer sus derechos** según la ley.

¿Piensa que sus derechos han sido violados?

Oficina del Fiscal General

Presente una queja ante la División de Derechos Civiles de la Oficina del Fiscal General llamándonos al (617) 963-2917 o presentando una queja en línea en www.mass.gov/ago/civilrightscomplaint.

Comisión de Massachusetts contra la discriminación

Si cree que un empleador ha discriminado intencionalmente en su contra en función de su sexo, también puede presentar una queja ante la Comisión contra la Discriminación de Massachusetts. Para obtener más información, llame al (617) 994-6000 o visite www.mass.gov/file-a-complaint-of-discrimination.

Ayuda a encontrar un abogado

También tiene derecho a presentar una queja ante el tribunal. Para obtener ayuda para encontrar un abogado, comuníquese con el Servicio de Referencia de Abogados de la Asociación de Abogados de Massachusetts llamando al (866) 627-7577 o visitando www.massbar.org/public/lawyer-referral-service.

www.mass.gov/ago/equalpay #equalpayMA

LEY DE MATERNIDAD DE MASSACHUSETTS

SEGÚN M.G.L. C. 151B Y C. 149, § 105D CADA EMPLEADA DE TIEMPO COMPLETO TIENE DERECHO POR LO MENOS OCHO SEMANAS, COMO LO INDICA LA MATERIA DE DERECHOS, LICENCIA DE MATERNIDAD, SI CUMPLE LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. HA COMPLETADO UN PERIODO DE PRUEBA INICIAL ESTABLECIDO POR SU EMPLEADOR EL CUAL NO SUPERE LOS SEIS MESES O, EN EL CASO QUE EL EMPLEADOR NO USE UN PERIODO DE PRUEBA PARA LA POSICION EN PREGUNTA, HA ESTADO EMPLEADA DURANTE AL MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS; Y,
2. LA EMPLEADA DA UNA NOTIFICACIÓN CON DOS SEMANAS DE ANTICIPACION SOBRE SU FECHA DE PARTIDA Y NOTIFICA QUE PRETENDE REGRESAR A SU TRABAJO DICHA MUJER TIENE DERECHO A REGRESAR AL MISMO POCISION O A UNO SIMILAR SIN LA PÉRDIDA DE SUS BENEFICIOS LABORALES A LOS CUALES SEA ELEGIBLE

EN LA FECHA EN QUE COMENZÓ SU LICENCIA POR MATERNIDAD, SI ELLA TERMINA SU LICENCIA DE MARTERNIDAD DENTRO DE LAS OCHO SEMANAS. (LA GARANTIA DE UNA POSICION MISMA O SEMEJANTE ES SUSCEPTIBLE A CIERTAS EXCEPCIONES ESPECIFICADOS EN M.G.L. C. 149, § 105D.) LOS BENEFICIOS POR LICENCIA DE ENFERMEDAD DEBERA SER SIGNADO LA LICENCIA DE MATERNIDAD BAJO LOS MISMOS TÉRMINOS Y CONDICIONES QUE APLIQUEN A OTRAS DISCAPACIDADES MÉDIDAS TEMPORALES CUALQUIER POLITICA DEL EMPLEADOR O ACUERDO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA QUE ESTABLEZCA UNOS BENEFICIOS ADICIONALES O MAYORES QUE AQUELLO: SENALADOS EN ESTE ANUNCIO DEBERÁN APLICAR.

TODOS LOS EMPLEADORES DEBEN ANUNCIAR ESTA NOTA EN UN LUGAR VISIBLE.

Aviso al empleador / empleados

LEY DE MASSACHUSETTS LICENCIA DE MATERNIDAD

Una relativa Ley de Licencia Parental amplía la ley actual permiso de maternidad, GL c. 149, § 105D, **vigente a partir del 7 de abril de 2015.**

El permiso parental Hoja Comisión de Massachusetts Contra la Discriminación se incorpora en este cartel como un aviso a los empleados con respecto a las principales nuevas exigencias de un pariente Ley de Licencia Parental.

Como empleador in Massachusetts, usted está obligado a crear y publicar su propia política con respecto de licencia parental junto a la hoja informativa.

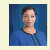
Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Leyes de salario y carga horaria de Massachusetts

El salario mínimo es **$15.00**

Línea telefónica de la División de Trabajo Justo (617) 727-3465 TTY (617) 727-4765

www.mass.gov/ago/fairlabor



Oficina de la Fiscal General de Massachusetts Andrea Joy Campbell

Aviso para el lugar de trabajo: Las leyes estatales exigen que todos los empleadores peguen este aviso en el lugar de trabajo en un sitio donde pueda leerse fácilmente. M.G.L., capítulo 151, artículo 16; 454 C.M.R. 27.01(1)

Salario mínimo
M.G.L., capítulo 151, artículos 1, 2, 2A, y 7

A partir del 1 de enero de 2023, el salario mínimo en Massachusetts es de $15/hora.
En Massachusetts, se presume que todos los trabajadores son empleados. El salario mínimo corresponde a **todos** los empleados, excepto a:

- los empleados agrícolas ($8.00 por hora es el salario mínimo para la mayoría de los trabajadores agrícolas),
- los miembros de una orden religiosa,
- los trabajadores que se capacitan en ciertas organizaciones educativas, sin fines de lucro o religiosas, y
- los vendedores exteriores.

Propinas
M.G.L., capítulo 149, artículo 152A; M.G.L., capítulo 151, artículo 7

A partir del 1 de enero de 2023, la tarifa del servicio en Massachusetts es de $6.75/hora. La "tarifa de servicio" por hora se aplica a los trabajadores que prestan servicios a los clientes y que ganan más de $20 al mes en propinas. Las propinas promedio por hora, más la tarifa de servicio por hora pagada al tranajador deben sumar el salario mínimo por turno. Los empleadores, propietarios y empleados con responsabilidades gerenciales o de supervisión en un día determinado nunca deben aceptar ninguna de sus propinas. Las propinas y los cargos por servicio enumerados en una factura deben darse solo para esperar al personal, a los cantineros de servicio u otros empleados de servicio. La agrupación de propinas solo se permite para el personal de servicio, los cantineros de servicio y otros empleados de servicio.

Horas extras
M.G.L., capítulo 151, artículos 1A y 1B

Generalmente, se debe pagar horas extras a los empleados que trabajan más de 40 horas en una semana. El pago de horas extras equivale por lo menos a una vez y media el valor de la hora laborable común por cada hora trabajada que supere las 40 horas en una semana.

Para algunos empleados a quienes se les paga la "tarifa de servicios," el pago de horas extras equivale a una vez y media el salario mínimo básico, no la tarifa de servicios.

Excepción: De acuerdo con las leyes estatales, algunos empleos y lugares de trabajo están exentos del pago de horas extras. Para ver una lista completa de las exenciones del pago de horas extras, visite www.mass.gov/ago/fairlabor o llame a la "División de Trabajo Justo" (Fair Labor Division) de la Fiscalía General al teléfono (617) 727-3465.

Pago de salarios
M.G.L., capítulo 149, artículo 148; 454 C.M.R. 27.02

Las leyes establecen cuándo, qué y cómo se les debe pagar a los empleados. El pago (o el salario) de un empleado incluye el pago por todas las horas trabajadas, incluidas las propinas, el pago de vacaciones ganadas, el pago prometido de días feriados, y las comisiones ganadas que estén definitivamente determinadas y sean debidas y exigibles.

A los empleados por hora se les deberá pagar cada semana o semana por medio (quincenal). La fecha límite para pagar es 6 o 7 días después de que termina el periodo de pago, según la cantidad de días que un empleado haya trabajado durante una semana calendario.

A los empleados que renuncian se les debe pagar en su totalidad el siguiente día de pago habitual o antes del primer sábado después de haber renunciado (si no hay un día de pago habitual). A los empleados que sean echados o despedidos se les deberá pagar en su totalidad el último día de trabajo.

Datos del recibo de sueldo
M.G.L., capítulo 149, artículo 148

Todos los empleados deben recibir un resumen, sin ningún costo, junto con su sueldo, donde figure el nombre del empleador y del empleado, la fecha de pago (mes, día y año), el número de horas trabajadas durante el periodo de pago, la tarifa por hora, y todas las deducciones o los aumentos efectuados durante el periodo de pago.

Deducciones del salario
M.G.L., capítulo 149, artículo 148; 454 CMR 27.05

Un empleador no puede descontar dinero del salario de un empleado, salvo que la ley lo permita (como el impuesto a las ganancias federal y estatal), o que el empleado haya solicitado una deducción para beneficio propio (por ejemplo, para separar dinero en la cuenta de ahorro del empleado). Tampoco puede descontar dinero del salario de un empleado para pagar gastos normales de la empresa (por ejemplo: insumos, materiales o herramientas necesarias para el trabajo del empleado). Cualquier empleador que le exija al empleado comprar o alquilar un uniforme deberá reembolsarle los gastos reales al empleado.

Las leyes también ponen límites sobre cuándo y cuánto dinero un empleador puede descontar del salario de un empleado para alojamiento y comidas que el empleador le da al empleado.

Horas trabajadas
454 C.M.R. 27.02

Las horas trabajadas o la "jornada laboral" abarcan todo el tiempo que un empleado debe estar de servicio en el lugar de trabajo del empleador o en otro sitio, y el tiempo que el empleado haya dedicado antes o después del turno normal para terminar el trabajo.

Pausas para comer
M.G.L., capítulo 149, artículos 100 y 101

La mayoría de los empleados que trabajan más de 6 horas deben tener una pausa para comer de 30 minutos. Durante la pausa para comer, los empleados deben quedar libres de toda responsabilidad y tener la libertad de retirarse del lugar de trabajo. Si, a pedido del empleador, un empleado accediera a trabajar o a permanecer en el lugar de trabajo durante la pausa para comer, el empleador deberá pagarle al empleado por ese tiempo.

Registros del salario
M.G.L., capítulo 151, artículo 15

Los registros del salario deben incluir el nombre del empleado, su dirección, su empleo u ocupación, el importe que se le paga cada periodo de pago y las horas trabajadas (cada día y semana).

Los empleadores deben guardar los registros del salario para una duración de tres años. Los empleados tienen derecho a ver sus propios registros del salario en momentos y lugares adecuados.

Licencia por enfermedad
M.G.L., capítulo 149, artículo 148C

La mayoría de los empleados tienen derecho a ganar una hora de licencia por enfermedad cada 30 horas que trabajen, y pueden ganar y tomarse hasta 40 horas de licencia por enfermedad por año. Los empleados comienzan a acumular el tiempo para la licencia por enfermedad desde el primer día de trabajo. Además deben tener acceso a su licencia por enfermedad 90 días después de haber comenzado a trabajar.

Los empleados elegibles pueden usar su licencia por enfermedad si ellos, o su hijo, su cónyuge, su padre o madre o el padre o la madre de su cónyuge, está enfermo, lesionado o tiene una consulta médica de rutina. También pueden usar su licencia por enfermedad para ellos o su hijo con el fin de ocuparse de los efectos de la violencia doméstica.

Salvo que fuera una emergencia, los empleados deben avisar al empleador antes de usar la licencia por enfermedad.

Es posible que los empleados que falten al trabajo más de tres días consecutivos tengan que entregar al empleador un certificado médico.

Licencia por enfermedad con goce de sueldo

Los empleadores que tienen 11 empleados o más deben brindar licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores que tienen menos de 11 empleados deberán brindar licencia por enfermedad; sin embargo, no necesita ser paga.

Los empleadores no deben discriminar
M.G.L., capítulo 149, artículo 105A; M.G.L., capítulo 151B, artículo 4

Salvo en ciertas excepciones, los empleadores no deben pagarle menos a un empleado por hacer el mismo trabajo, o un trabajo comparable, al de otro empleado del diferente género.

Tampoco deberán discriminar en la contratación, el pago u otra compensación, o en otras condiciones de empleo basándose en las siguientes características de una persona:

- Raza o color
- Religión, origen nacional o abolengo
- Sexo (incluido el embarazo)
- Servicio militar
- Orientación sexual o identidad o expresión de género
- Información genética o discapacidad
- Edad

Permiso por asuntos personales
M.G.L., capítulo 149, artículo 52D

En algunos casos, los empleados tienen derecho a tomarse hasta 24 horas sin goce de sueldo cada 12 meses para:

- actividades escolares de sus hijos,
- citas con el médico o el dentista de sus hijos, o
- citas con el médico o el dentista de un familiar anciano, o para otras citas.

Los empleados reúnen las condiciones para recibir este permiso si el empleador tiene por lo menos 50 empleados y el empleado:

- trabajó durante por lo menos 12 meses para el empleador, y
- trabajó por lo menos 1250 horas para el empleador durante el periodo previo de 12 meses.

Pago por presentarse al trabajo
454 C.M.R. 27.04(1)

A la mayoría de los empleados se les deberá pagar por tres horas una tarifa no inferior a la del salario mínimo si está previsto que trabaje tres horas o más, y se presenta a trabajar puntualmente, pero no se le da el número de horas de trabajo esperadas.

Derechos de los trabajadores temporarios
M.G.L., capítulo 149, artículo 159C

Para informarse acerca de los derechos de los trabajadores temporarios y de los empleados contratados a través de agencias de empleos, llame al teléfono 617-626-6970 o ingrese en: *www.mass.gov/dols/*.

Derechos de los trabajadores domésticos
M.G.L., capítulo 149, artículo 190

Para informarse acerca de otros derechos de los trabajadores que prestan servicios de labores domésticas, limpieza, cuidado de niños, cocina, administración del hogar, cuidado de ancianos o servicios similares en una vivienda, ingrese en *www.mass.gov/ago/DW*.

Empleados de obras públicas y de construcción pública
M.G.L., capítulo 149, artículo 26-27H

Los empleados que trabajan en proyectos de construcción pública y en ciertas otras obras públicas deben percibir el salario vigente, una tarifa mínima establecida por el "Departamento de Normas Laborales" basada en el tipo de trabajo realizado.

Licencia por violencia doméstica
M.G.L., capítulo 149, artículo 52E

Los empleados que sean víctimas, o cuyos familiares sean víctimas, de violencia doméstica, abuso sexual, acecho o secuestro tienen derecho a 15 días de licencia por necesidades relacionadas, como asistencia sanitaria, terapia y servicios para las víctimas; alojamiento seguro; cuidado y resguardo de sus hijos; y ayuda legal, órdenes judiciales de protección y asistencia al tribunal.

La licencia puede ser con o sin goce de sueldo según la política del empleador. Esta ley atañe a los empleadores con 50 empleados o más.

Los empleados tienen derecho a demandar
M.G.L. capítulo 149, artículo 150; M.G.L. capítulo 151, artículos 1B y 20

Los empleados tienen derecho a demandar a su empleador por la mayoría de las infracciones de las leyes de salario y carga horaria.

Los empleados pueden demandar a su empleador como particulares o como grupo si tienen reclamos similares. Los empleados que ganen su caso recibirán pago retroactivo, indemnización tres veces superior al importe del daño, honorarios del abogado y costas judiciales.

¡Importante! Existen plazos estrictos para iniciar una demanda. En la mayoría de los casos, el plazo es tres años después de la infracción.

Los empleadores no deberán tomar represalias
M.G.L., capítulo 149, artículo 148A; M.G.L., capítulo 151, artículo 19

Es ilegal que un empleador castigue o discrimine a un empleado por presentar una queja o intentar hacer cumplir los derechos explicados en este cartel.

Las leyes explicadas en este cartel atañen a todos los trabajadores, independientemente de su condición migratoria, incluidos los trabajadores indocumentados. Si un empleador denuncia o amenaza con denunciar a un trabajador ante las autoridades de inmigración por quejarse de una violación de derechos, el empleador podrá ser procesado o recibir una sanción civil.

Empleados menores de 18 años: Trabajo infantil
M.G.L., capítulo 149, artículos 56 –105

Todos los empleadores de Massachusetts deben respetar las leyes federales y estatales para los empleados que tienen menos de 18 años (menores). Estas leyes establecen *cuándo, dónde, y cuánto tiempo* pueden trabajar los menores. También explican qué tipos de trabajo o tareas NO DEBEN hacer los menores.

Permiso de trabajo obligatorio: La mayoría de los trabajadores menores de 18 años deben obtener un permiso de trabajo. Los empleadores deben conservar en los archivos de su lugar de trabajo los permisos de trabajo de sus empleados menores de edad. Para obtener un permiso de trabajo, el menor deberá solicitárselo al superintendente escolar del distrito escolar donde vive o asiste a la escuela. Para informarse más acerca de cómo obtener un permiso de trabajo, contacte al "Departamento de Normas Laborales" (Department of Labor Standards) llamando al (617) 626-6975, o ingresando en *www.mass.gov/dols*.

Trabajos y tareas peligrosas que los menores no deben hacer

Edad	No deben:
16 y 17	• Conducir la mayoría de los vehículos a motor o carretillas elevadoras • Que el empleado tenga o use un arma de fuego • Usar, limpiar o reparar ciertos tipos de máquinas a motor • Manipular, servir o vender bebidas alcohólicas • Trabajar a 30 pies o más del suelo
14 y 15	• Cocinar (excepto en parrillas eléctricas o a gas que no tengan llamas expuestas), manejar freidoras, espiedos, parrillas NIECO y ollas a presión. • Manejar, limpiar o reparar rebanadoras, picadoras, tajaderas, procesadoras, cortadoras y mezcladoras de alimentos eléctricas • Trabajar en congeladoras o cámaras refrigeradoras • Realizar actividades de horneado • Trabajar en o cerca de fábricas, edificios en obra, plantas de producción, lugares de trabajo mecanizado, talleres, túneles u otros lugares de trabajo peligrosos
Menos de 14	• Los menores de 14 años no pueden trabajar en Massachusetts en la mayoría de los casos

Restricciones de horarios para los menores

Edad	No deben trabajar:	En ningún momento:
16 y 17	Por la **noche**, de 10 p.m. a 6 a.m. (o después de las 10:15 si el empleador deja de atender clientes a las 10 p.m.) *Excepción:* Las noches de los días que no hay clase, puede trabajar hasta las 11:30 p.m. o hasta la medianoche, si trabaja en un restaurante o en una pista de carreras.	• Más de **9 horas** por día • Más de **48 horas** por semana • Más de **6 días** por semana
14 y 15	Por la **noche**, de 7 p.m. a 7 a.m. *Excepción:* En verano (1 de Julio, Día del Trabajo), puede trabajar hasta las 9 p.m.	
	Durante el año escolar:* • Durante las horas de clase • Más de **3 horas** cualquier día de clase • Más de **18 horas** durante cualquier semana • Más de **8 horas** cualquier fin de semana o feriado	**Cuando la escuela no está funcionando:** • Más de **8 horas** cualquier día • Más de **40 horas** por semana • Más de **6 días** por semana

**Excepción:* En el caso de los empleos para adquirir experiencia que estén aprobados por la escuela, se les puede permitir a los alumnos trabajar durante el día de clases hasta 23 horas por semana.

Estos son solo algunos ejemplos de tareas prohibidas por las leyes estatales y federales. **Para obtener una lista completa** de los empleos prohibidos para menores de edad, comuníquese con la "División de Trabajo Justo" de la Fiscalía General llamando al teléfono: (617) 727-3465, *www.mass.gov/ago/youthemployment*. También puede comunicarse con el "Departamento de Trabajo de los Estados Unidos" (llamando al teléfono: (617) 624-6700, *www.youth.dol.gov*

Obligatoriedad de la supervisión de un adulto después de las 8 p. m.: Después de las 8 p. m., todos los menores de edad deben estar supervisados directamente por un adulto que se encuentre en el lugar de trabajo y a quien se pueda acceder fácilmente. Excepción: No se exigirá la supervisión de un adulto para menores que trabajen en un kiosco o puesto del área común de un centro comercial cerrado que tenga seguridad desde las 8 p.m. hasta que cierre el centro comercial.

Comuníquese con la "División de Trabajo Justo" de la Fiscalía General: (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor

Rev. 02/2023

LA LICENCIA POR ENFERMEDAD ACUMULADA

Aviso De Derechos De Los Empleados

Comenzando el 1 de julio de 2015, los empleados de Massachusetts tienen el derecho a ganar y utilizar licencia por enfermedad del trabajo.

¿QUÉ EMPLEADOS SON ELEGIBLES?

Todos los empleados en Massachusetts son elegibles para la licencia por enfermedad acumulada, incluyendo empleados a tiempo completo, medio tiempo, estacionales, y temporales.

¿EL EMPLEADOR TIENE QUE PAGAR POR ESTA LICENCIA?

- Si un empleador tiene 11 o más empleados, el empleador tiene que pagar la licencia por enfermedad.
- Empleadores que tienen 10 o menos empleados no tienen que pagar por esta licencia.
- Licencia por enfermedad pagada tiene que ser pagado en el mismo horario y en la misma proporción que los salarios regulares.

¿CÓMO SE ACUMULA?

- Empleados acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas.
- Empleados pueden acumular y usar la licencia por enfermedad hasta **40 horas cada año** si trabajan horas suficientes.
- Empleados pueden **llevar hasta 40 horas** de licencia por enfermedad acumulada no utilizada al próximo año.
- Empleados **empiezan a acumular** tiempo de licencia por enfermedad el primer día de trabajo y **pueden utilizar** esta licencia 90 días después de empezar a trabajar.

¿CUÁNDO SE PUEDE UTILIZAR ESTA LICENCIA?

- Un empleado puede utilizar el tiempo de enfermedad cuando el empleado o del empleado su hijo, conyugue, padre o madre o los padres del conyugue están enfermos, tiene cita médica, o sufre de los efectos de la violencia doméstica.
- El mínimo tiempo de licencia/permiso de enfermedad un empleado puede usar es de una hora.
- Empleados no pueden usar la licencia acumulada como una excusa para llegar tarde al trabajo sin previo aviso al empleador y uso adecuado.
- La ley no permite el uso de la licencia por enfermedad para otros propósitos y la utilización de licencia en maneras inadecuadas puede resultar en medidas disciplinarias.

¿UN EMPLEADOR PUEDE TENER UNA PÓLIZA/NORMA DIFERENTE DE LO QUE REQUIERE LA LEY?

Sí. Un empleador puede tener su propia póliza de licencia por enfermedad o licencia pagada siempre y cuando su propia póliza cumpla con los requisitos mínimos según la ley de licencia por enfermedad.

REPRESALIA

- Un empleado que usa el tiempo de enfermedad ganado no puede ser despedido de su trabajo. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer o tratar de ejercer sus derechos según la ley.
- Ejemplos de represalia incluye: denegando la utilización o retrasando el pago de la licencia por enfermedad, despidiendo al empleado, reduciendo horas de trabajo, o dando tareas indeseables al empleado.

AVISO Y VERIFICACIÓN

- Los empleados deben **notificar** a su empleador antes de utilizar el tiempo de enfermedad, salvo en caso de emergencia.
- Un empleador puede requerir que los empleados **usen un sistema de notificación razonable** que el empleador ha creado.
- Si un empleado está fuera de trabajo por 3 días consecutivos o utiliza tiempo de enfermedad dentro de dos semanas de dejar su trabajo, un empleador puede requerir documentación de un médico.

¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la División de Trabajo Justo a 617-727-3465
Visita a www.mass.gov/ago/earnedsicktime

El Fiscal General impone la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y reglamentos.

Es ilegal violar cualquier disposición de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada.

Las violaciones de todas disposiciones de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada, M.G.L. c.149, § 148C, u estos reglamentos, 940 C.M.R. 33.00, estarán sujetas a los párrafos (1), (2), (4), (6) y (7) de subsección (b) de M.G.L c.149, § 27C(b) y a §150.

Este aviso es solo para información. La Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y reglamentos están en el sitio web: www.mass.gov/ago/earnedsicktime.

Mancomunidad de Massachusetts
La Oficina del Fiscal General

julio 2016

El Acoso Sexual en el Trabajo no tiene que ser tolerado. Es Ilegal.

Si usted está siendo acosado(a) sexualmente repórtelo inmediatamente a su supervisor o contacte a:

Oficial de Acoso Sexual

Usted puede presentar una queja en la Comisión Contra las Discriminación es de Massachusetts (MCDA). Visite o contacte a la MCDA en una de las siguientes oficinas:

Boston Headquarters
1 Ashburton Place, Ste. 601,
Boston, MA 02108
Teléfono: 617-994-6000 Fax: 617-994-6024

Springfield
436 Dwight Street, Rm. 220,
Springfield, MA 01103
Teléfono: 413-739-2145 Fax: 413-784-1056

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0124

MASSACHUSETTS

© 2024 ALLC

SP-MA-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at: **www.adp.com**

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0124 • 0824 • v27

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240826

Compliance Date January 2024

Always Designing for People®