

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal • Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

[illegible]

Usted trabaja para una agencia pública o una empresa privada?

Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal, federal, o una de los empleadores listados en el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal del Departamento de Ciencia y Tecnología M.G.L. En general, para solicitar una licencia FMLA debe:

- Seguir los procedimientos de su empleador para solicitar la licencia.
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o

Usted trabaja para una empresa de salud pública o privada?

Usted trabaja para una empresa de salud pública o privada que sea un proveedor de servicios de salud que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, envíenos en un correo electrónico a FMLA@state.ma.gov o llame al 1-800-888-2424 o visite www.doagov.org

Usted es un empleado de una empresa que no está en el Título II de la FMLA o no es un proveedor de servicios de salud que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, envíenos en una carta certificada por correo certificado al **WHD O para obtener información privada sobre su caso.**

Usted es un empleado en una empresa que no está en el Título II de la FMLA o no es un proveedor de servicios de salud que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, envíenos en una carta certificada por correo certificado al **WHD O para obtener información sobre nuestro proceso de queja del WHD.**



**DIVISION DE TRABAJO
DEPARTAMENTO DE SALUD
DE LOS ESTADOS**

WH14-020 REV 04/13

Beneficios
Para disfrutar los beneficios del FMLI, 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 \$1,170.64 (ajustado anualmente).

¿Quiénes son las Personas Cubiertas Según la Ley?
Por lo general, un trabajador califica como persona cubierta elegible para los beneficios del FMLI en los siguientes casos:

- si la persona está cubierta por un periodo de desempleo en Massachusetts y es calificado por un empleador de Massachusetts; o
- si la persona ha trabajado en Massachusetts y ha trabajado en Massachusetts y tiene al menos 12 meses de servicio continuo con el empleador; o
- si la persona gana como mínimo 30 veces de beneficio esperado y como mínimo \$6.30 (con ajuste anual) en los últimos cuatro trimestres completados previos a aplicar por los beneficios.

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.

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 establezca la ley, el empleador puede aplicar para una exención del pago de las contribuciones. Los empleados con discapacidad pueden solicitar una exención de pago de las contribuciones de seguro de desempleo y de seguro de maternidad y paternidad. Los empleados con discapacidad pueden solicitar una exención de pago de las contribuciones de seguro de desempleo y de seguro de maternidad y paternidad. Los empleados con discapacidad pueden solicitar una exención de pago de las contribuciones de seguro de desempleo y de seguro de maternidad y paternidad.

Nombre de la Aseguradora Privada: _____ Private plan is for: ☐ 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 empleado 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.

PFML Paid Family & Medical Leave
PROTEGIENDO SU FAMILIA
PROTEGIENDO SU FUTURO

Versión 2025
Revisado 10/2024
Spanish

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.

¿QUE EMPLEADOS SON ELIGIBLES? Todos los empleados en Massachusetts son elegibles para la licencia por enfermedad acumulada, incluyendo empleados a tiempo completo, medio tiempo, estacionales. ¿CÓMO SE ACUMULA? • Empleados acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas. • Empleados pueden ser mujer u hombre.	• fracaso de la reproducción asistida, la adopción o la gestación subrogada. • Empleados pueden usar al menos una hora de tiempo por enfermedad cuando estén ausentes durante parte de un turno. • La ley no permite el uso de la licencia por enfermedad para otros propósitos que la utilización de licencia en maneras inadecuadas puede resultar en medidas disciplinarias.
--	--

EMPLEADO PUEDE TENER UNA LICENCIA POR ENFERMEDAD
Si un empleado puede tener 40 horas cada año si trabajan horas suficientes.
Los empleados pueden llevar hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada no utilizada al próximo año.

EMPLEADO EMPIEZAN A CUMPLIR TIEMPO DE LICENCIA POR ENFERMEDAD
Si un empleado comienza a trabajar y no tiene licencia por enfermedad acumulada, el empleado puede utilizar esta licencia 90 días después de comenzar a trabajar.

¿UN EMPLEADO PUEDE TENER UNA POLÍZKA/NOTA DIFERENTE DE LA QUE REQUIERE LA LEY?
Sí. Un empleado 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.

PROTECCIÓN LABORAL

AVISO DE VERIFICACIÓN
Los empleados tienen el derecho de solicitar a su empleador antes de utilizar el tiempo de enfermedad, salvo en caso de emergencia.

Los empleados pueden decidir como los empleados notificarán al empleador sobre su licencia por enfermedad.

Por lo general, un empleado no puede exigir una nota médica a menos que el empleado esté ausente más de 3 días seguidos o utilice tiempo porenfermedad durante sus últimos dos semanas de empleo.

¿TIENE PREGUNTAS?

Lláme a la División de Trabajo Justo al 617-727-3465

- ejercer sus derechos bajo la ley.
- Por ejemplo, los empleadores no le deben asignar puntos disciplinarios a ausencias cubiertas, quitarle horas de trabajo a un empleado por llamar, o despedir a un empleado por hacer valer sus derechos de licencia por enfermedad.
- **¿EL EMPLEADOR TIENE QUE PAGAR POR ESTA LICENCIA?**
- Si un empleado tiene 11 o más empleados, el empleador tiene que pagar la licencia por enfermedad.
- Empleados que tienen 10 o menos empleados no tienen que pagar por esta licencia.
- Licencia por enfermedad pagada tiene que ser pagada en el mismo horario la que el empleador normalmente paga los salarios regular.

El tiempo de enfermedad ganado se puede utilizar para abordar las necesidades de salud física y mental del propio empleado y las de su cónyuge, si el empleado o su cónyuge experimentan una pérdida de embarazo o un

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

LA SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA

LA LEY DE DERECHOS DE EMERGENCIA Y REEMPLAZO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA, entre otros derechos de los individuos que voluntariamente se enlistaron en el servicio militar a ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres, USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

[illegible]

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted es o fue miembro del servicio uniformado, ha aplicado para hacer un reclutamiento o servicio militar obligatorio o se ha unido al servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselo: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MÉDICO
Si usted se trata para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por su empleador.

FECHA DE PUBLICACIÓN: Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en internet en esta dirección: <https://www.vets.org/healthcare>

los empleadores pueden cumplir con este requisito al **mostrar** este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.






U.S. Department of Labor
 1-866-487-2365

U.S. Department of Justice
 Employer Support Of The Guard
 And Reserve 1-800-338-4590



Seguridad y Salud en el Trabajo
 Administración de
 Seguridad y Salud
 Ocupacional

Los trabajadores tienen el derecho a:	Los empleadores deben:
■ Un lugar de trabajo seguro. ■ Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad	■ Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o

- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted

- Cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunice con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.

- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquier citación de la OSHA emitidas a su empleador.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la

- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.



Llame OSHA. Podemos ayudar.

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol