MASSACHUSETTS

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MA60SP

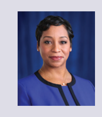
Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** ____________
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

Leyes de Salario y Horas de Massachusetts

El salario mínimo es $15.00

Fair Labor Hotline
(617) 727-3465
TTY (617) 727-4765

www.mass.gov/ago/fairlabor



Massachusetts
Fiscal General
Andrea Joy Campbell

La ley estatal requiere que todos los empleadores publiquen este aviso en el lugar de trabajo en donde se pueda leer fácilmente. M.G.L. Capítulo 151, Sección 16; 454 C.M.R. 27.07(1)

Salario mínimo
M.G.L. Chapter 151, Sections 1, 2, 2A, and 7

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

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

Propinas
M.G.L. Chapter 149, Section 152A; M.G.L. Chapter 151, Section 7

A partir del 1 de enero de 2023, la tarifa de servicio en Massachusetts es de $ 6.75 / hora. La "tarifa de servicio" por hora se aplica a los trabajadores que brindan servicios a los clientes y que ganan más de $20 por mes en propinas.
El promedio de propinas por hora, más la tarifa de servicio por hora pagada al trabajador debe ser igual al salario mínimo (o más).
Los gerentes, supervisores y propietarios nunca deben tomar parte de las propinas de sus empleados.
Las propinas y los cargos por servicio que figuran en una factura solo se deben dar al personal de servicio, a los camareros de servicio u otros empleados de servicio.
La agrupación de propinas está permitida solo para personal de servicio, camareros de servicio y otros empleados de servicio.

Horas extras
M.G.L. Chapter 151, Sections 1A and 1B

En general, los empleados que trabajen más de 40 horas en cualquier semana deben recibir el pago de horas extras. El pago de horas extras es de al menos 1.5 veces la tasa regular de pago por cada hora de trabajo adicional a las 40 horas en una semana.
Para algunos empleados que se les paga la "tasa de servicio", la tasa de horas extra es 1.5 veces el salario mínimo básico, *no* la tasa de servicio .
Excepción: Bajo la ley estatal, algunos puestos de trabajo y lugares de trabajo están exentos de horas extras. Para obtener una lista completa de las excepciones a las horas extras, visite *www.mass.gov/ago/fairlabor* o llame a la División de Trabajo Justo de la Procuraduría General al (617) 727-3465.

Pago de salarios
M.G.L. Chapter 149, Section 148; 454 C.M.R. 27.02

La ley dice cuándo, qué y cómo deben ser pagados los empleados. El pago de un empleado (o salarios) incluye el pago por todas las horas trabajadas, incluyendo propinas, pago de vacaciones acumulado, pago de vacaciones prometido, y las comisiones ganadas que sean determinados definitivamente, pagaderas y exigibles.
Los empleados por horas deben recibir su paga cada semana o cada dos semanas (quincenal). El plazo para pagar es de 6 o 7 días después de la finalización del período de pago, dependiendo del número de días que un empleado trabajó durante una semana calendario.
Los empleados que *renuncien* deben recibir su pago en su totalidad en el próximo día de pago regular o en el primer sábado después de renunciar (si no hay un día regular de pago). Los empleados que sean *despedidos* o *cesados* deben recibir su pago en su totalidad en su último día de trabajo.

Información del comprobante de pago
M.G.L. Chapter 149, Section 148

Todos los empleados deben obtener una declaración, sin costo alguno, con su sueldo que diga el nombre del empleador y del empleado, la fecha de pago (mes, día y año), el número de horas trabajadas durante el período de pago, el precio por hora y todas las deducciones o aumentos que se produjeron durante el período de pago.

Deducciones al salario
M.G.L. Chapter 149, Section 148; 454 C.M.R. 27.05

Un empleador no puede deducir dinero del pago de un empleado a menos que la ley lo permita (como los impuestos estatales y federales), o si el empleado solicita una deducción para su propio beneficio (por ejemplo, para ahorrar algún dinero en la cuenta de ahorros del empleado). Un empleador no puede tomar el dinero de pago de un empleado para cubrir los costos ordinarios del negocio del empleador (por ejemplo: materiales de construcción, materiales o herramientas necesarias para el trabajo del empleado). Un empleador que requiera que un empleado compre o alquile un uniforme debe reembolsar los costos reales al empleado.
La ley también pone límites sobre cuándo y cuánto dinero puede tomar un empleador del pago de un empleado para el alojamiento y las comidas que el empleador le dé al empleado.

Horas trabajadas
454 C.M.R. 27.02

Las horas trabajadas o "tiempo de trabajo" incluye todo el tiempo que un empleado debe estar en servicio en el lugar de trabajo del empleador o en otro lugar, y que trabaje antes o después del turno normal de trabajo para completar el trabajo.

Descansos para comer
M.G.L. Chapter 149, Sections 100 and 101

A la mayoría de los empleados que trabajan más de 6 horas se les debe permitir un descanso para comer de 30 minutos. Durante el descanso para comer, los empleados deben estar libres de todo deber y tener libertad para abandonar el lugar de trabajo. Si, a solicitud del empleador, un empleado acepta trabajar o permanecer en el lugar de trabajo durante el descanso para comer, el empleado debe recibir un pago por ese tiempo.

Registros de nómina
M.G.L. Chapter 151, Section 15

Los registros de nómina deben incluir el nombre, dirección, trabajo/ocupación del empleado, la cantidad pagada por cada período de pago, y las horas trabajadas (cada día y semana)
Los empleadores deben mantener registros de nómina durante 3 años. Los empleados tienen el derecho de ver sus propios registros de nómina en momentos y lugares razonables.

Licencia por enfermedad
M.G.L. Chapter 149, Section 148C

La mayoría de los empleados tienen derecho a ganar 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas de trabajo, y pueden ganar y tomar hasta 40 horas de licencia por enfermedad al año. Los empleados comenzarán a acumular tiempo de enfermedad en su primer día de trabajo. Los empleados deben tener acceso a su licencia por enfermedad 90 días después de comenzar el trabajo.
Los empleados elegibles pueden utilizar su licencia por enfermedad si ellos, su hijo(a), cónyuge, padre/madre está: enfermo, herido, o tiene una cita con el médico de rutina. También pueden utilizar la licencia por enfermedad para sí mismos o sus hijos, para hacer frente a los efectos de la violencia doméstica.
A menos que sea una emergencia, los empleados deben notificar al empleador antes de usar la licencia por enfermedad.
Los empleados que falten más de 3 días seguidos pueden tener que proporcionar a su empleador una nota del doctor.

Licencia por enfermedad paga
Los empleadores con 11 o más empleados *deben* proporcionar licencia por enfermedad pagada. Los empleadores con menos de 11 empleados deben proporcionar enfermos salir; Sin embargo, no es necesario pagar.

Los empleadores no pueden discriminar
M.G.L. Chapter 149, Section 105A; M.G.L. Chapter 151B, Section 4

Sujeto a ciertas excepciones limitadas, los empleadores no deben pagar menos a un empleado por hacer el mismo trabajo o un trabajo similar que el que hace otro empleado de otro sexo.
No deben discriminar en la contratación, pago u otra compensación u otros términos de empleo basados en la persona:

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

Licencia por necesidades pequeñas
M.G.L. Chapter 149, Section 52D

En algunos casos, los empleados tienen derecho a tomar hasta 24 horas licencia sin sueldo cada 12 meses para:

- Actividades escolares de sus hijos,
- Una cita con el médico o dentista cita de sus hijos, o
- Las citas con el médico o dentista, u otras citas de un pariente mayor.

Los empleados son elegibles para este permiso si el empleador tiene por lo menos 50 empleados y el empleado ha:

- estado empleador durante al menos 12 meses por el empleador, y
- trabajado al menos 1,250 horas para el empleador durante el período previo de 12 meses.

Reportes de pago
454 C.M.R. 27.04(1)

A la mayoría de los empleados se les debe pagar por 3 horas, no menos que el salario mínimo, si el empleado está programado para trabajar 3 horas o más, y si se reporta para trabajar a tiempo, y no se le asignan las horas de trabajo esperadas.

Derechos de los trabajadores temporales
M.G.L. Chapter 149, Section 159C

Para obtener información sobre los derechos de los trabajadores temporales y los trabajadores contratados a través de agencias de empleo, llame al: 617-626-6970 o visite: *www.mass.gov/dols/*.

Derechos de los trabajadores domésticos
M.G.L. Chapter 149, Section 190

Para obtener información sobre los derechos adicionales para los trabajadores que prestan el servicio doméstico, de limpieza, de cuidado de niños, de cocina, de administración del hogar, del cuidado de ancianos, o servicios similares en un hogar, visite *www.mass.gov/ago/DW*.

Trabajadores de Obras y Construcciones Públicas
M.G.L. Chapter 149, Section 26-27H

Los trabajadores que trabajen en proyectos de construcción y cualesquiera otras obras públicas deben recibir el pago del salario vigente, una tasa mínima fijada por el Departamento de Estándares Laborales en función del tipo de trabajo realizado.

Licencia por violencia doméstica
M.G.L. Chapter 149, Section 52E

Los empleados que sean víctimas, o cuyos miembros de la familia sean víctimas de violencia doméstica, asalto sexual, acoso o secuestro tienen derecho a 15 días de licencia para necesidades relacionadas, tales como atención médica, asesoramiento y servicios a las víctimas; vivienda segura; el cuidado y la custodia de sus hijos; y ayuda legal, órdenes de protección, e ir a la corte.
La licencia puede ser pagada o no, según la política del empleador. Esta ley se aplica a los empleadores con 50 o más empleados.

Los empleados tienen el derecho a demandar
M.G.L. Chapter 149, Section 150; M.G.L. Chapter 151, Sections 1B and 20

Los empleados tienen el derecho a demandar a su empleador por la mayoría de violaciones a las leyes de salarios y horas.
Los empleados pueden demandar como individuos o pueden demandar a su empleador como grupo si tienen quejas similares. Los empleados que ganen su caso recibirán el pago retroactivo, daños triples, honorarios de abogados y costas judiciales.
¡Importante! Hay plazos estrictos para iniciar una demanda. Para la mayoría de los casos, el plazo es de 3 años después de la violación.

Los empleadores no deben tomar represalias
M.G.L. Chapter 149, Section 148A; M.G.L. Chapter 151, Section 19

Es contra la ley que un empleador castigue o discrimine en contra de un empleado por presentar una queja o tratar de hacer cumplir los derechos explicados en este cartel.
Las leyes explicadas en este cartel se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su condición migratoria, incluidos los trabajadores indocumentados. Si un empleador informa o amenaza con reportar a un trabajador a las autoridades de inmigración porque el trabajador se quejó por una violación de derechos, el empleador puede ser procesado y/o sometido a sanciones civiles.

Empleados menores de 18 - trabajo infantil
M.G.L. Chapter 149, Sections 56 –105

Todos los empleadores en Massachusetts deben cumplir las leyes estatales y federales para los empleados menores de 18 (menores de edad). Estas leyes dicen *cuándo*, *dónde*, *y cómo* pueden trabajar los menores. También dicen qué tipo de trabajo o tareas no deben hacer los menores
Permisos de trabajo necesarios - La mayoría de los trabajadores menores de 18 años deberán obtener un permiso de trabajo. Los empleadores deben mantener los permisos de trabajo de sus trabajadores menores de edad en el archivo del lugar de trabajo. Para obtener un permiso de trabajo, el menor debe solicitarlo al superintendente del distrito escolar donde vive o va a la escuela. Para obtener más información acerca de cómo obtener un permiso de trabajo, contacte al Departamento de Normas de Trabajo al (617) 626-6975, o *www.mass.gov/dols*.

Trabajos y tareas peligrosas que los menores de edad no deben realizar

Edad	No debe	
16 & 17	• Conducir la mayoría de los vehículos a motor o montacargas • Si trabaja en un puesto de trabajo que requiera que el empleado tenga o use un arma de fuego • Use, limpie o repare ciertos tipos de máquinas a motor	• Manipular, servir o vender bebidas alcohólicas • Trabajar 30 o más pies sobre el suelo
14 & 15	• Cocinar (excepto en las parrillas eléctricas o a gas que no tengan llamas abiertas), operar freidoras, asadores, hervidoras NEICO u ollas a presión • Operar, limpiar o reparar máquinas de cortar alimentos motorizadas, amoladoras, interruptores, transformadores, cortadoras y mezcladoras	• Trabajar en congeladores o refrigeradores de carne • Llevar a cabo cualquier actividad horneado • Trabajar en o cerca de fábricas, sitios de construcción, plantas de fabricación, lugares de trabajo mecanizadas, garajes, túneles, u otros lugares de trabajo de riesgo
Menores de 14 años	• Los menores de 14 años no pueden trabajar en Massachusetts en la mayoría de casos.	

Estos son sólo algunos ejemplos de las tareas prohibidas bajo la ley estatal y federal. **Para obtener una lista completa** de trabajos prohibidos a los menores de edad, contacte a la División de Trabajo Justo de la Procuraduría General: (617) 727-3465 • *www.mass.gov/ago/youthemployment*. O contacte al Departamento de Trabajo de Estados Unidos: (617) 624-6700 • *www.youth.dol.gov*

Restricciones tiempo y horario para menores de edad

Edad	No debe trabajar	
16 & 17	Por la noche, desde las 10 pm a las 6 a.m. (a más allá de 10:15 si el empleador deja de servir a los clientes a las 10 pm) *Excepción*: En las noches no escolares, puede trabajar hasta las 11:30 pm o hasta la medianoche, si se trabaja en un restaurante o pista de carreras	• Más de 9 horas por día • Más de 48 horas por semana • Más de 6 días por semana
14 & 15	Por la noche, desde las 7 pm a las 7 a.m. Excepción: En el verano (1 de julio - Día del Trabajo), puede trabajar hasta las 9 pm **Durante el año escolar:*** • Durante las horas de clase • Más de **3 horas** en cualquier día escolar • Más de **18 horas** durante toda la semana • Más de **8 horas** en cualquier semana o vacaciones	**Cuando la escuela no está operando:** • Más de **8 horas** en cualquier día • Más de **40 horas** por semana • Más de **6 días** por semana

**Excepción:* Para los trabajos vocacionales o de fomento de la experiencia aprobadas por la escuela, los estudiantes pueden ser autorizados a trabajar durante el día escolar, hasta 23 horas a la semana.
Se requiere la supervisión de un adulto después de las 8 pm - Después de las 8 pm, todos los menores de edad deben estar directamente supervisados por un adulto que se encuentre en el lugar de trabajo y al que puedan acceder razonablemente. *Excepción:* **La supervisión de un adulto no es necesaria para los menores que trabajen en un quiosco o de pie en una zona común de un centro comercial cerrado que cuente con seguridad desde las 8 pm hasta que el centro comercial cierre.**

Contact the Attorney General's Fair Labor Division: (617) 727-3465 – www.mass.gov/ago/fairlabor

Rev. 06/2021

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 ELEGIBLES? 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 acumular y usar la licencia por enfermedad hasta 40 horas cada ano si trabajan horas suficientes.
- Empleados pueden llevar hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada no utilizada al próximo a no.
- 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.

¿UN EMPLEADOR PUEDE TENER UNA PÓLIZA/NORMA DIFERENTE DE LO QUE REQUIERE LA LEY?
Si. Un empleador puede tener su propia p6liza de licencia por enfermedad o licencia pagada siempre y cuando su propia p6liza cumpla con los requisitos mf nimos segun la ley de licencia por enfermedad.

PROTECCIÓN LABORAL
- Un empleado no puede ser disciplinado, penalizado ni represaliado por ejercer sus derechos bajo la ley.
- Por ejemplo, los empleadores no pueden 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 empleador tiene 11 o mas empleados, el empleador tiene que pagar la licencia por enfermedad.
- Empleadores que tienen 10 o me nos empleados no tienen que pagar por esta licencia.
- Licencia por enfermedad pagada tiene que ser pagado en el mismo horario yen la misma propósitos que los salarios regula res.

¿CUANDO SE PUEDE UTILIZAR ESTA LICENCIA?
- 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 fracaso de la reproducción asistida, la adopción o la gestación subrogada.
- Empleados pueden usar al menos una hora de tiempo porenfermedad cuando estén ausentes durante parte de un turno
- 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.

AVISO Y VERIFICACIÓN
- Los empleados deben notificar a su empleador antes de utilizar el tiempo de enfermedad, salvo en caso de emergencia.
- Los empleadores pueden decidir cómo los empleados notifican al empleador sobre una ausencia.
- Por lo general, un empleador no puede exigir una nota médica a menosque el empleado esté ausente más de 3 días seguidos o utilice tiempo porenfermedad durante sus últimas dos semanas de empleo.

¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la División de Trabajo Justo al 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 estas 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.

Estado de Massachusetts
Oficina del Fiscal General
Inglés - December 2024

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

persistent invitations for dates or sex • staring or leering at a person • **ridicule or hostility** • sexual innuendos • jokes • probing personal questions • physical contact • showing lewd objects or pictures • rape • assault • sexual innuendos • **jokes** • probing personal questions • unwanted touching • indecent exposure • staring or leering at a person • ridicule or hostility • **physical contact** • showing lewd objects or pictures • staring or leering at a person • ridicule or hostility • sexual innuendos • showing **lewd objects or pictures** • rape • assault • indecent exposure • jokes • probing personal questions • unwanted touching • physical contact • **rape** • assault • unwanted touching • **physical contact** • showing lewd objects or pictures • ridicule or hostility • sexual innuendos • jokes • probing personal questions • indecent exposure • staring or leering at a person • ridicule or hostility • unwanted touching • sexual innuendos • jokes • probing personal questions • unwanted touching •

El acoso sexual en el trabajo no tiene que ser tolerado
Es ilegal.

Si está siendo acosado sexualmente, repórtelo inmediatamente a su supervisor o contacte a:

____
Oficial de Acoso Sexual

Puede presentar una Queja de Discriminación ante la Comisión de MA contra la Discriminación (MCAD) en una de las siguientes ubicaciones:

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

Diseño gráfico donado por: Ekua Holmes / EJ Designs / Boston

THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS
EXECUTIVE OFFICE OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
DEPARTMENT OF UNEMPLOYMENT ASSISTANCE

Información Sobre La Cobertura Del Seguro De Desempleo

Nombre del empleador ____________ Empleador DUA ID # ____________

Dirección ____________

Los empleados de esta empresa u organización están cubiertos por el Seguro de Desempleo (UI), un programa financiado en su totalidad por los empleadores de Massachusetts. No se hacen deducciones de su salario para cubrir el costo de sus beneficios de seguro de desempleo.

Si usted pierde su trabajo, usted puede tener derecho a cobrar el Seguro de Desempleo. A continuación se describe la información que necesita con el fin de solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo (UI). Antes de presentar su solicitud, su empleador le dará una copia del folleto: *Cómo solicitar los beneficios del seguro de desempleo*, proporcionado por el Departamento de Asistencia por Desempleo (DUA) de Massachusetts.

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

Hay dos maneras para solicitar los beneficios del UI:

Presente su solicitud en línea en UI Online
IU en Línea es un sistema seguro, fácil de usar y de auto-servicio. Usted puede solicitar los beneficios, reabrir una reclamación existente, solicitar pagos de beneficios semanales, comprobar el estado de su reclamación, inscribirse para depósito directo, actualizar su dirección, e incluso presentar una apelación en línea. Para solicitar los beneficios utilizando UI en Línea, visite **mass.gov/dua** y seleccione **UI en Línea para Reclamantes**, y complete la información necesaria para presentar su solicitud.

Presente su solicitud llamando al Centro de Atención TeleClaim
Los servicios del Seguro de Desempleo están disponibles por teléfono. Puede solicitar beneficios del Seguro de Desempleo, reabrir un reclamo actual, obtener información actualizada sobre el estado de su reclamo y pago de beneficios, resolver problemas e inscribirse para depósito directo, todo por teléfono. Para solicitar beneficios por teléfono, llame al Centro de TeleReclamos al 1 (877) 626-6800. Se le pedirá que ingrese su número de Seguro Social y el año en que nació. A continuación, se le conectará con un agente que tomará la información necesaria para presentar su reclamo.

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. ກະລຸນາເອົາເອກະສານສະບັບນີ້ໄປແປອອກຢ່າງບໍ່ລໍຊ້າ.
ឯកសារនេះមានទូវព័ត៌មានដ៏សំខាន់ ។ សូមបកប្រែវាជាបន្ទាន់ ។
Ce document contient des informations importantes. Veuillez le faire traduire au plus tôt.
此文件含有重要信息。請立即找人翻譯。
تحتوي هذه الوثيقة على معلومات هامة. يرجى ترجمتها فورًا.

IMPORTANTE: La Ley General de Massachusetts, Capítulo 151A, Sección 62A requiere que este aviso se exhiba en cada sitio operado por un empleador, en un lugar visible, donde sea accesible para todos los empleados. Debe incluir el nombre y la dirección postal del empleador, y el número de identificación asignado al empleador por el Departamento de Asistencia de Desempleo.

Un empleador de igualdad de oportunidades/programa. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles a solicitud de las personas con discapacidad. Los servicios para personas con limitación auditiva pueden obtenerse llamando al 711.

Form 2553-A Rev. 1/8/24 **mass.gov/dua**

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 puedepresentar 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 elegibilidadpara los beneficios según la ley de Indemnización por Accidentes de Trabajo.

IF MEDICAL TREATMENT IS NEEDED:

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: ____________

EMPLOYER: THIS NOTICE MUST BE FILLED OUT AND POSTED WHERE EMPLOYEES CAN READ IT PURSUANT M.G.L. C. 152, SECTIONS 21, 22, 30, AND 75B (2). EMPLOYERS MAY NOT RETALIATE, DISCRIMINATE (IN ACCORDANCE WITH ANY APPLICABLE STATE OR FEDERAL LAWS WHICH INCLUDES IMMIGRATION STATUS), OR PROVIDE FALSE INFORMATION ABOUT THE WORKERS' COMPENSATION PROCESS TO THEIR EMPLOYEES. THIS NOTICE MUST BE UPDATED, POSTED AND REDISTRIBUTED WHEN THERE ARE CHANGES TO THE INFORMATION.

REVISADO EN JUNIO DE 2024

Notificación de beneficios según las Leyes Generales de Massachusetts (MGL), capítulo 175M
Permiso Familiar y Médico Pagado (PFML)

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 $1,170.64 (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
Por lo general, un/a empleado/a que ha recibido un permiso familiar o médico pagado, deben devolverle su puesto anterior u ofrecerle un puesto similar, con las mismas condiciones, pago, beneficios laborales, crédito por el tiempo de servicio, y antigüedad a la fecha del permiso. *Estas protecciones laborales no se aplican a contratistas que prestan servicios por contrato ni a las personas que trabajan por cuenta propia.*

Seguro médico
Los empleadores deben proporcionar, contribuir, o mantener los beneficios del seguro médico relacionados con el trabajo del empleado, si los hubiera, al nivel y en las condiciones que se habría proporcionado la cobertura si el empleado hubiera seguido trabajando continuamente durante la duración de dicho 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: ____________ 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 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.

PFML Paid Family & Medical Leave MASSACHUSETTS

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 2025
Revisado 10/2024
Spanish

EMPLEO JUSTO EN MASSACHUSETTS

Los solicitantes de empleo y empleados de empleadores privados con 6 o más empleados *, gobiernos estatales y locales, agencias de empleo y organizaciones laborales están protegidos por Leyes Generales de Massachusetts Capítulo 151B contra la discriminación basada en:

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

La M.G.L. c. 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 acomodar razonablemente las prácticas religiosas de un empleado cuando la acomodación no impone una dificultad excesiva.

ACOSO El acoso sexual incluye acercamientos sexuales, solicitud de favores sexuales, y otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando (a) la sumisión o rechazo de tales acercamientos, solicitudes o conducta se convierta explícita o implícitamente en un término o condición de empleo o que sirva como base para decisiones de empleo; (b) tales acercamientos, solicitudes o conducta tengan el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral de una persona mediante la creación de un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante o sexualmente ofensivo. ***La ley también prohíbe el acoso basado en las clases protegidas que se establecieron anteriormente.***

EMBARAZO La Ley de Equidad de las Trabajadoras Embarazadas prohíbe la discriminación en el empleo sobre la base del embarazo y las condiciones relacionadas con el embarazo, como la lactancia o la necesidad de extraer leche materna para un bebé lactante, y describe las obligaciones de los empleadores con las empleadas embarazadas o lactantes y las protecciones que estas empleadas tienen derecho a recibir.

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

DISCAPACIDAD La M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación basada en una discapacidad, un expediente de discapacidad o discapacidad percibida, en la contratación, ascenso, despido, compensación, beneficios, capacitación, clasificación y otros aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad puede incluir el rechazo a acomodar razonablemente a una persona calificada con una discapacidad.

REPRESALIAS Es ilegal tomar represalias contra cualquier persona porque haberse opuesto a cualquier práctica discriminatoria o porque haber presentado una queja, testificado o ayudado en cualquier procedimiento ante la Comisión. También es ilegal ayudar, instigar, incitar, obligar o coaccionar a cualquier acto prohibido bajo la M.G.L. c. 151B, o intentar hacerlo.

TRABAJADORES DOMÉSTICOS La M.G.L. c. 151B prohíbe la discriminación y el acoso contra ciertos trabajadores domésticos, en el caso que el empleador tenga uno (1) o más empleados. * Aunque se aplican algunas exclusiones, los trabajadores domésticos generalmente incluyen individuos pagados para realizar trabajos de carácter interno dentro de una casa de manera regular, como labores del hogar, limpieza del hogar, servicios de niñera, y/o cuidado de alguna persona. Los empleadores tienen prohibido practicar el acoso sexual y el acoso y/o discriminar basándose en las clases protegidas que se describieron anteriormente, es decir, raza, color, etc. Los trabajadores domésticos también tienen derecho a una licencia parental.

AVERIGUACIONES SOBRE HISTORIAL CRIMINAL La ley prohíbe a los empleadores pedir a los candidatos en una solicitud inicial de empleo cualquier información sobre antecedentes penales a menos que exista una exención por ley o reglamento.

AVERIGUACIONES SOBRE ADMISIÓN EN UN CENTRO DE SALUD MENTAL Los empleadores no pueden negarse a contratar ni pueden despedir a un empleado por no aportar información relacionada con su ingreso en un centro para el cuidado y tratamiento de personas con enfermedades mentales. Una solicitud de empleo no podrá solicitar dicha información sobre la admisión del solicitante en dichas instalaciones.

SI USTED HA SIDO DISCRIMINADO Si siente que ha sido acosado o discriminado, debe presentar inmediatamente un cargo de discriminación ante la **Comisión de Massachusetts contra la Discriminación**, www.mcad.gov, en una de las oficinas mencionadas a continuación. **Un acuerdo con su empleador para arbitrar su(s) reclamación(es) de discriminación no le impide presentar 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 más información, por favor visite nuestro sitio web: www.mass.gov/mcad/

Revisado en febrero de 2023

Comisión de Massachusetts contra la discriminación
AVISO: LICENCIA PARENTAL EN MASSACHUSETTS
Publicado: 17 de mayo de 2023

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

LOS EMPLEADOS SON ELEGIBLES SI CUMPLEN CON LAS SIGUIENTES CONDICIONES:

1. EL EMPLEADO ESTÁ EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO;
2. EL EMPLEADO HA COMPLETADO UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL ESTABLECIDO POR EL EMPLEADOR QUE NO EXCEDA LOS TRES MESES O, EN EL CASO DE QUE EL EMPLEADOR NO UTILICE UN PERÍODO DE PRUEBA PARA EL PUESTO EN CUESTIÓN, HA SIDO EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO DURANTE AL MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS; Y,
3. DA AVISO CON DOS SEMANASDE ANTICIPACIÓN DE LA FECHA DE SALIDA ANTICIPADA Y AVISO DE QUE TIENE LA INTENCIÓN DE REGRESAR AL TRABAJO, O DAR AVISO TAN PRONTO COMO SEA POSIBLE SI LA DEMORA ES POR RAZONES FUERA DEL CONTROL DEL INDIVIDUO.

LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DEBEN NOTIFICAR CON DOS SEMANASDE ANTICIPACIÓN, PERO NO ESTÁN OBLIGADOS A ESTAR A TIEMPO COMPLETO O COMPLETAR UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL.

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

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

SI EL EMPLEADOR OTORGA LICENCIA PARENTAL POR MÁS DE OCHO SEMANAS, EL EMPLEADOR NO 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 DE CUALQUIER EXTENSIÓN POSTERIOR DE LA LICENCIA QUE TOMAR MÁS DE OCHO SEMANAS DE LICENCIA RESULTARÁ EN LA DENEGACIÓN DE RENOVACIÓN O LA PÉRDIDA DE OTROS DERECHOS Y BENEFICIOS.

NO FUMAR
Es ilegal fumar en este establecimiento.

Para reportar una violación, contacte al
Departamento la Salud Pública de Massachusetts en el 1-800-992-1895

Ley de Sitios de Trabajo Libres de Humo de Massachussets Por orden de: M.G.L. Capítulo 270, Sección 22