

Labor Law Compliance Center

MASSACHUSETTS SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Massachusetts Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Child Labor MA01	All employers	01/10
Minimum Wage MA02	All employers	02/23
Earned Sick Time (Paid Sick Leave) MA03	All employers	07/16
Unemployment Insurance MA04	All employers	10/15
Workers Compensation MA05	All employers	02/23
Paid Family & Medical Leave MA06	All employers	10/23
Parental Leave MA07	All employers	05/23



Horarios de trabajo autorizados para menores de edad

Jóvenes de 14 y 15 años	Jóvenes de 16 y 17 años
<div><div>Horas autorizadas</div><div><div><i>Durante el año escolar:</i></div><div><ul style="list-style-type: none">Solo entre las 7 am y las 7 pmProhibido trabajar en horas de clase</div><div><i>Durante el verano (Julio 1 hasta el Día del Trabajo):</i></div><div><ul style="list-style-type: none">Solo entre las 7 am y las 9 pm</div></div></div> <div><div>Jornada máxima</div><div><div><i>Durante el año escolar:</i></div><div><ul style="list-style-type: none">18 horas a la semana3 horas al día en días de escuela8 horas al día en fines de semana y festivos6 días a la semana</div><div><i>Durante las vacaciones:</i></div><div><ul style="list-style-type: none">40 horas a la semana8 horas al día6 días a la semana</div></div></div>	<div><div>Horas autorizadas</div><div><div><i>Todo el año:</i></div><div><ul style="list-style-type: none">Solo entre las 6 am y las 10 pm cuando al día siguiente hay programadas clasesSi el establecimiento deja de atender a sus clientes a las 10 pm, el menor puede trabajar hasta las 10:15 pmSolo entre las 6 am y las 11:30 pm (pero hasta la medianoche en restaurantes y pistas de carreras) cuando al día siguiente no hay clases</div></div></div> <div><div>Jornada máxima</div><div><div><i>Todo el año:</i></div><div><ul style="list-style-type: none">48 horas a la semana9 horas al día6 días a la semana</div></div></div> <div><div>Después de las 8 pm, todos los menores de edad deberán ser supervisados directamente por un adulto presente en el lugar de trabajo y razonablemente accesible.</div><div>(Con excepción de los menores que trabajen en kioscos ubicados en las zonas comunes de algunos centros comerciales.)</div></div>

Todos los menores de 18 años deberán conseguir un **Permiso de Trabajo** expedido por el distrito escolar en el que viven o asisten a la escuela. Para más información, visitar la página web de la División de Seguridad Laboral en: www.mass.gov/dos/youth

Empleos prohibidos para menores

Las personas *menores de 16 años* NO pueden:

- Operar, limpiar o reparar maquinaria eléctrica (excepto máquinas de oficina o máquinas de comercio minorista, limpieza o cocina que no estén prohibidas por otras disposiciones)
- Cocinar (excepto en parrillas eléctricas o a gas que no generen llamas)
- Operar máquinas freidoras, asadores, parrillas NIECO u ollas a presión
- Operar, limpiar o reparar máquinas eléctricas de rebanar, moler, picar, cortar, mezclar o procesar alimentos
- Realizar ningún tipo de actividad que involucre hornos
- Operar hornos de microondas (excepto para calentar alimentos en hornos de microondas con una capacidad máxima de 140 grados Fahrenheit)
- Limpiar superficies de cocina cuya temperatura esté por encima de los 100 grados Fahrenheit
- Filtrar, transportar o desechar aceite o grasa de cocina cuya temperatura esté por encima de los 100 grados Fahrenheit
- Trabajar en congeladores o refrigeradores de carne
- Trabajar en instalaciones o labores de manufactura (p.ej. en una fábrica, en labores de ensamblaje)
- Trabajar en escaleras, andamios o armazones semejantes
- Trabajar en talleres mecánicos, salvo para expender gasolina o gasoil
- Trabajar en depósitos de ladrillos o maderas
- Trabajar en lugares de diversión (por ejemplo, salas de billar o boleras)
- Trabajar en peluquerías
- Trabajar en ventas puerta a puerta o llevando letreros de propaganda (excepto directamente afuera del establecimiento empleador)
- Trabajar en empresas de construcción, transporte, comunicaciones o de servicios públicos (excepto para trabajos de oficina realizados lejos de la maquinaria pesada)
- Trabajar en depósitos (excepto haciendo trabajos de oficina)
- Cargar o descargar camiones, vagones de trenes o cintas transportadoras
- Montar en vehículos motorizados (excepto como pasajeros y con el cinturón de seguridad puesto)
- Realizar tareas de lavandería en un lavadero comercial o en un establecimiento de lavado en seco
- Trabajar como mensajero público
- Trabajar en operaciones de procesamiento (p.ej. procesando carne, pescado o aves, cascando nueces o haciendo envíos masivos)
- Trabajar cerca de calderas o en salas de máquinas
- Realizar tareas industriales
- Trabajar con máquinas o aparatos eléctricos peligrosos
- Realizar trabajos considerados por la Fiscalía General de Massachusetts como iesgosos para la salud y el bienestar de los menores
- Trabajar en cualquiera de las ocupaciones o tareas que están prohibidas para las personas menores de 18 años**

Las tareas que no hayan sido específicamente permitidas por el *Secretario de Trabajo de EE.UU.* están prohibidas.

iLa gente menor de 14 años no puede trabajar!

Hay unas pocas excepciones a esta regla: cuidar niños, repartir periódicos, en granjas y en actividades de esparcimiento (con un permiso especial).

Las personas *menores de 18 años* NO pueden:

- Conducir vehículos de trabajo o carretillas elevadoras (excepto carritos de golf en ciertas circunstancias)
- Ir de pasajeros en montacargas o carretillas elevadoras
- Operar, limpiar o reparar máquinas de rebanar carne, moler o picar
- Operar, limpiar o reparar máquinas eléctricas de panadería (excepto ciertos modelos de mostrador y amasadores de pizza)
- Trabajar a 30 pies o más (10 metros o más) por encima del suelo o del agua
- Manejar, servir o vender bebidas alcohólicas
- Usar sierras circulares o de cinta, motosierras, cortadoras de guillotina, astilladoras de madera o discos ásperos para cortar
- Usar máquinas eléctricas de carpintería
- Usar grúas, manejarlas, hacerles mantenimiento o trabajar cerca de ellas
- Operar empacadoras, compactadoras de cajas u otras máquinas eléctricas para elaborar y procesar productos de papel
- Utilizar máquinas eléctricas para modelar, perforar o cortar metales
- Utilizar equipos para pulir o lustrar
- Manufacturar productos con ladrillos, losas o semejantes
- Manufacturar o almacenar explosivos
- Trabajar en excavaciones, derribos, demoliciones o desguace de buques
- Trabajar combatiendo o previniendo incendios forestales, en operaciones de vigilancia forestal o como guardabosques
- Trabajar en madererías o aserraderos o en actividades relacionadas con la minería
- Trabajar en el sacrificio de animales o en frigoríficos o plantas procesadoras de carne o aves
- Trabajar en operaciones ferroviarias
- Trabajar en la construcción de techos o sobre techos
- Trabajar en fundiciones o cerca de altos hornos
- Trabajar en la manufactura de fósforo o cerillas de fósforo
- Trabajar en lugares donde haya exposición a sustancias radioactivas
- Trabajar como bombero o ingeniero en una embarcación
- Aceitar o limpiar maquinaria peligrosa en funcionamiento
- Desempeñar cualquier trabajo que requiera el porte o uso de un arma de fuego

Dónde obtener más información

Para preguntas sobre salarios o sobre leyes de trabajo juvenil:

- Fiscalía General de Massachusetts
División de Justicia en Prácticas Laborales y de Negocios
www.ago.state.ma.us - (617) 727-3465
- Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios
www.dol.gov/esa/whd - (617) 624-6700

Para preguntas sobre compensación a trabajadores:

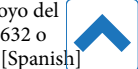
- Departamento de Accidentes Industriales de Massachusetts
www.mass.gov/dia - (800) 323-3249 x470

Para preguntas sobre salud y seguridad:

- Departamento de Trabajo de EE.UU.
Departamento Administrativo de Seguridad Laboral y Salud
www.osha.gov
Oficina de Andover - (978) 837-4460
Oficina de Braintree - (617) 565-6924
Oficina de Springfield - (413) 785-0123
- Departamento de Salud Pública de Massachusetts
Programa de Vigilancia para la Salud Laboral
Proyecto de Vigilancia y Prevención de Lesiones Laborales en Adolescentes
www.mass.gov/dph/teensatwork - (617) 624-5632

* Este documento es una recopilación de leyes federales y estatales de trabajo juvenil. Aquí se presentan las leyes que más protegen a los jóvenes y cobijan a todos quienes emplean adolescentes en Massachusetts, incluyendo a familiares que emplean a sus parientes menores. Hay normas regulatorias adicionales y exenciones, por ejemplo para industrias agrícolas y para estudiantes aprendices que estén tomando parte en programas de educación cooperativa.

Este afiche fue preparado por el Proyecto de Vigilancia y Prevención de Lesiones Laborales en Adolescentes del Departamento de Salud Pública de Massachusetts y la Fiscalía General de Massachusetts con el apoyo del Instituto Nacional de Seguridad Laboral y Salud. Para más información por favor llame al (617) 624-5632 o escribanos a teens.atwork@state.ma.us.



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 \$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. Los empleadores, propietarios y empleados con responsabilidades gerenciales o de supervisión en un día determinado nunca deben aceptar ninguna de sus propinas.

Las propinas más la tasa de servicio por hora debe sumar al menos el salario mínimo por hora de cada turno.

Las propinas y el costo del servicio que figuran en una cuenta deben entregarse solo a los camareros, a los cantineros o u otro empleado de servicio. El fondo común de propinas está permitido únicamente para los camareros, los cantineros y otros empleados de servicios.

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 (bisemanalmente). 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). Todo 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 puede descontar un empleador del salario de un empleado para alojamiento y comidas que el empleador le da al emplead.

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 durante tres años. Los empleados tienen derecho a ver sus propios registros del salario en momentos y lugares adecuados.

Empleados menores de 18 años: Trabajo infantil

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	<ul style="list-style-type: none">Conducir la mayoría de los vehículos a motor o carretillas elevadorasQue el empleado tenga o use un arma de fuegoUsar, limpiar o reparar ciertos tipos de máquinas a motorManipular, servir o vender bebidas alcohólicasTrabajar a 30 pies o más del suelo
14 y 15	<ul style="list-style-type: none">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 eléctricasTrabajar en congeladoras o cámaras refrigeradorasRealizar actividades de horneadoTrabajar 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	<ul style="list-style-type: none">Los menores de 14 años no pueden trabajar en Massachusetts en la mayoría de los casos

Estos solo son 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)

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 deban entregar al empleador un certificado médico.

Licencia por enfermedad con goce de sueldo

Los empleadores que tengan 11 empleados o más deben brindar licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores que tengan 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.

M.G.L., capítulo 149, artículos 56 –105

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

Rev.
02/2023



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

MA02S

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,

¿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.

¿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.

¿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/earned sicktime



Commonwealth of Massachusetts
La Oficina de el Fiscal General
Spanish - July 2016

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, están 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/earned sicktime

MA03S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Información sobre Empleados Cubiertos por el Seguro de Desempleo

Nombre del empleador

Número de identidad del empleador asignado por DUA

Dirección

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. 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 tiene que estar en los Estados Unidos, sus territorios, o Canadá cuando presente una reclamación de desempleo o cuando solicite los beneficios semanales del seguro de desempleo.

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, verificar el estatus de su reclamación, inscribirse para depósito directo, actualizar su dirección y mismo presentar una apelación por internet. Para solicitar los beneficios del Seguro de Desempleo a través de UI Online, visite www.mass.gov/dua, seleccione "*UI Online for Claimants*" y rellene la información exigida para entregar su solicitud.

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 si tiene un prefijo telefónico de 351, 413, 508, 774, o 978; o 1-617-626-6800 si tiene cualquier otro prefijo telefónico. 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.

Nota: Durante periodos de alto volumen de llamadas entre lunes y jueves, se puede implementar un horario de llamadas, dando prioridad a las personas que llamen basado en el último dígito de sus Números de Seguro Social. Esto ayuda asegurar que usted y los otros clientes pueden comunicarse con un representante del Centro de TeleReclamaciones puntualmente. Por favor consulte el horario a la derecha antes de llamar.

Sí su Número de Seguro Social acaba en:	Su día asignado para llamar al Centro de TeleReclamaciones es:
0, 1	Lunes
2, 3	Martes
4, 5, 6	Miércoles
7, 8, 9	Jueves
Cualquier dígito final	Viernes

IMPORTANTE: Leyes Generales de Massachusetts, Capítulo 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.



AVISO PARA EMPLEADOS



AVISO PARA EMPLEADOS

The Commonwealth of Massachusetts DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ACCIDENTS

Lafayette City Center, 2 Avenue de Lafayette, Boston, MA 02111-1750

(617) 727-4900 - www.mass.gov/dia

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 21, 22 y 30 del capítulo 152 de las Leyes Generales de Massachussets, por el presente notificamos que hemos previsto el pago a nuestros empleados lesionados, conforme al capítulo antes mencionado, mediante un seguro con:

NOMBRE DE LA COMPAÑÍA DE SEGURO

DOMICILIO DE LA COMPAÑÍA DE SEGURO

NÚMERO DE PÓLIZA

FECHAS DE VIGENCIA

NOMBRE DEL AGENTE DE SEGUROS

DOMICILIO

TELÉFONO

EMPLEADOR

DOMICILIO

FUNCIONARIO DEL EMPLEADOR PARA ACCIDENTES DE TRABAJO(SI HUBIERA)

FECHA

TRATAMIENTO MÉDICO

En caso de lesiones personales ocurridas a raíz del trabajo o durante el trabajo, la aseguradora cuyo nombre aparece arriba debe prestar servicios médicos y hospitalarios adecuados razonables de acuerdo con lo dispuesto por la Ley de Accidentes de Trabajo. El empleado lesionado debe recibir una copia del Primer Informe de Lesión. El empleado puede elegir su propio médico. El costo razonable de los servicios prestados por el médico que asista en el caso será abonado por la aseguradora, siempre que el tratamiento sea necesario y esté razonablemente relacionado con la lesión ocupacional. En caso de que se necesite atención hospitalaria, por la presente se notifica a los empleados que la aseguradora ha dispuesto que esa atención sea prestada en:

La aseguradora mencionada anteriormente tiene un acuerdo de proveedor preferido, en los casos que requieren atención hospitalaria, se notifica a los empleados que la aseguradora ha organizado dicha atención en:

NOMBRE DEL HOSPITAL

DOMICILIO

ANUNCIO PUBLICADO POR EL EMPLEADOR

MA05S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





Permiso Familiar y Médico Pagado (PFML)



Tipos de permiso disponibles

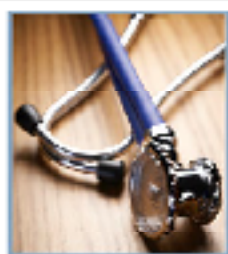
Las personas cubiertas pueden tener derecho a un permiso familiar y médico por las siguientes razones:

- hasta 20 semanas de permiso médico pagado en un año de beneficios si tienen una condición de salud grave que les incapacita para trabajar
- hasta 12 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios relacionado con el nacimiento, la adopción o la acogida de un niño, para cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave, o debido a una exigencia calificador que surja del hecho de que un miembro de la familia está en cuarentena activa o ha sido notificado de un llamado inminente al cuarentena activo en los Estados Unidos
- hasta 26 semanas de permiso familiar pagado en un año de beneficios para cuidar a un miembro de la familia que es un miembro del servicio cubierto con una condición de salud grave.

Las personas cubiertas son elegibles para no más de 26 semanas en total de permiso familiar y médico pagado en un solo año de beneficios.

Beneficios

Para financiar los beneficios de PFML, los empleadores pueden deducir contribuciones de nómina de hasta 0.318% (ajustado anualmente) de los salarios u otras ganancias de un individuo cubierto. Las ganancias censuradas promedio de una persona cubierta determinarán el monto de su beneficio, para un beneficio semanal máximo de hasta \$1,129.82 (ajustado anualmente).



¿Quiénes son las personas cubiertas según la ley?

Por lo general, un/a trabajador/a cumple los requisitos de persona cubierta y puede ser elegible para recibir un permiso familiar y médico pagado si:

- Él/Ella es elegible para el desempleo en Massachusetts y un empleador de Massachusetts paga los salarios; o
- Él/Ella es una persona que trabaja por cuenta propia que reside y trabaja en Massachusetts y elige optar por el programa; y
- Él/Ella ganó más de 30 veces el beneficio esperado y más de \$6,000 (ajustado anualmente) en los últimos cuatro trimestres completados antes de la solicitud de 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 hubiera proporcionado la cobertura si el empleado hubiera seguido trabajando continuamente durante la duración de dicho permiso.

Prohibición de represalias o discriminación

- Es ilegal que un/a empleador/a discrimine o tome represalias contra un/a empleado/a por ejercer alguno de los derechos otorgados por la ley
- Todo/a empleado/a o ex empleado/a que sea discriminado/a o contra quien se tomen represalias por ejercer sus derechos otorgados por la ley, podrá (dentro de los tres años de ocurrida la infracción), iniciar una acción civil ante el tribunal superior, y podrá recibir una indemnización por daños y perjuicios del triple de su salario perdido como máximo.

Planes privados

Si un/a empleador/a les ofrece a los/as empleados/as un permiso familiar pagado, un permiso médico pagado, o ambos, con beneficios que tienen, como mínimo, el mismo alcance que los beneficios requeridos por la ley, el/la empleador/a podrá solicitar la exención del pago de las contribuciones. El/la empleado/a continuará estando protegido/a contra discriminación y represalias conforme a la ley, aunque el/la empleador/a decida brindarle el beneficio de permiso pagado a través de un plan privado.

Si tiene preguntas o dudas sobre sus derechos relativos al permiso familiar y médico pagado,

llame al 833-344-7365 o visite: www.mass.gov/DFML

Esta notificación debe ser colocada en un sitio claramente visible en las instalaciones del/a empleador/a.





Massachusetts Commission Against Discrimination

AVISO: PERMISO DE PATERNIDAD EN MASSACHUSETTS

Fecha de emisión: 17 de mayo de 2023

SEGÚN LO ESTABLECIDO EN LA LEY DE MASSACHUSETTS C. 151B, § 4(11A) Y C. 149, § 105D, TODO EMPLEADO Y TRABAJADOR DOMÉSTICO TIENE DERECHO, POR LEY, A UN MÍNIMO DE OCHO SEMANAS DE LICENCIA PARENTAL CON MOTIVO DE DAR A LUZ O ADOPTAR UN NIÑO.

LOS EMPLEADOS SERÁN ELEGIBLES SI CUMPLEN 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 EXCEDE LOS TRES MESES, O, EN CASO DE QUE EL EMPLEADOR NO UTILICE UN PERÍODO DE PRUEBA PARA EL PUESTO EN CUESTIÓN, HA ESTADO EMPLEADO A TIEMPO COMPLETO DURANTE AL MENOS TRES MESES CONSECUTIVOS; Y,
3. PROPORCIONA UN AVISO DE DOS SEMANAS SOBRE LA FECHA DE SALIDA Y NOTIFICA QUE INTENDEN REGRESAR AL TRABAJO, O PROPORCIONAN NOTIFICACIÓN LO ANTES POSIBLE SI EL RETRASO ES POR MOTIVOS FUERA DEL CONTROL DEL INDIVIDUO.

LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS DEBEN PROPORCIONAR UN AVISO DE DOS SEMANAS, PERO NO SE REQUIERE QUE SEAN A TIEMPO COMPLETO O COMPLETEN UN PERÍODO DE PRUEBA INICIAL.

TANTO LOS EMPLEADOS COMO LOS TRABAJADORES DOMÉSTICOS TIENEN DERECHO A REGRESAR A LA MISMA O A UNA POSICIÓN 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 UNA POSICIÓN SIMILAR O IGUAL ESTÁ SUJETA A CIERTAS EXCEPCIONES ESPECIFICADAS EN M.G.L. C. 149, § 105D.

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

SI EL EMPLEADOR PROPORCIONA LICENCIA PARENTAL POR MÁS DE OCHO SEMANAS, EL EMPLEADOR NO PODRÁ NEGAR AL EMPLEADO O AL TRABAJADOR DOMÉSTICO EL DERECHO A REGRESAR AL TRABAJO, A MENOS QUE EL EMPLEADOR INFORME CLARAMENTE AL EMPLEADO O AL 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 LA REINTEGRACIÓN O LA PÉRDIDA DE OTROS DERECHOS Y BENEFICIOS.

