Massachusetts State Postings

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 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. 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.

ឯកសារនេះមានព័ត៌មានដ៏សំខាន់ ។ 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。

MASSACHUSETTS DEPARTMENT OF UNEMPLOYMENT ASSISTANCE

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.

Rev. 1-8-24 mass.gov/dua

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 Union 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 ellos se han opuesto a cualquier práctica discriminatoria o porque ellos 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 que los empleadores soliciten a los solicitantes en una solicitud de empleo inicial cualquier información de antecedentes penales a menos que exista una exención por ley o reglamento.

SALUD MENTAL CENTRO ADMISIÓN CONSULTAS
Los empleadores no pueden negarse a contratar o despedir a un empleado por no proporcionar información sobre ellos 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** (mass.gov/MCAD) 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.

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

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

MCAD Worcester Office: 18 Chestnut St., Room 520, Worcester, MA 01608 • Phone: 508-453-9630 Fax: 508-755-3861

Para obtener más información, visite el sitio web de MCAD: mass.gov/MCAD

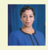
Revisado 4/17/2025

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 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 durante 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 deban entregar al empleador un certificado médico.Los trabajadores pueden utilizarlo para ellos mismos o para su cónyuge después de una pérdida de embarazo o un fracaso de la reproducción asistida, la adopción o la gestación subrogada.

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)
- 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 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*

Requieren 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

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 en 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 $1,230.39 (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 2026 • Revisado 11/2025

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

DESBLOQUEA BENEFICIOS EXCLUSIVOS PARA VETERANOS EN MASSACHUSETTS

Desde bonificaciones en efectivo y prioridad de servicios en MassHire hasta asistencia educativa y más,
Massachusetts está aquí para ayudarlo.

MASSHIRE — The Commonwealth of Massachusetts EXECUTIVE OFFICE of VETERANS SERVICES

SERVICIOS PARA VETERANOS DE MASSACHUSETTS

OFICINA EJECUTIVA DE SERVICIOS PARA VETERANOS DE MASSACHUSETTS (EOVS)

Ofrece información sobre beneficios, asistencia financiera y apoyo de pares disponibles en Massachusetts.

Visite https://www.mass.gov/vets

PROGRAMAS Y SERVICIOS PARA VETERANOS DE MASSHIRE

Ofrece acceso prioritario a servicios de empleo y capacitación para veteranos y sus familias en todos los centros profesionales de MassHire y los conecta con empleadores.

Visite https://www.mass.gov/veterans-job-programs-and-services

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PARA EL EMPLEO DE VETERANOS (VEET)

Proporciona capacitación y recursos laborales para los veteranos de Massachusetts.

Visite https://www.mass.gov/vets

RECURSOS LEGALES

EOVS ofrece una lista completa de recursos legales para los veteranos de Massachusetts que lo necesiten.

Visite https://www.mass.gov/vets

DEPARTAMENTO DE ASUNTOS DE LOS VETERANOS DE ESTADOS UNIDOS (VA)

El Departamento de Asuntos de los Veteranos (VA) es la puerta de entrada a los beneficios federales disponibles para los veteranos, incluidos atención médica, compensación por discapacidad, educación, capacitación y más.

Visite https://www.va.gov/resources/

LÍNEA DE CRISIS DE SALUD MENTAL PARA VETERANOS

Brinda asistencia a veteranos las 24 horas, los 7 días de la semana.

Llame al 988 y presione 1, envíe un mensaje de texto al 838255 o Visite https://www.veteranscrisisline.net/

ASESORA DE BENEFICIOS DE MASSACHUSETTS VETERANS

Proporciona una lista completa de los beneficios para veteranos, que incluyen ventajas impositivas, beneficios del RMV y más.

Visite https://www.mass.gov/veteran-benefits

RECURSOS PARA EL DESEMPLEO

Visite el sitio web del **Departamento de Asistencia por Desempleo** para obtener una lista de recursos.

Visite https://www.mass.gov/how-to/file-for-unemployment-benefits-as-a-recently-separated-service-member

600 Washington Street, Boston, MA, 02111 • 617-210-5480

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.

TIEMPO POR ENFERMEDAD GANADO

Aviso sobre los derechos de los empleados

¿Quién califica?

Todos los empleados de Massachusetts pueden acumular días de baja por enfermedad.

Esto incluye a los empleados de tiempo completo, de tiempo parcial, temporales y de temporada.

¿Cómo se gana?

- Los empleados obtienen 1 hora de licencia por enfermedad por cada 30 horas que trabajan.
- Los empleados pueden ganar y usar hasta **40 horas por año.**
- Los empleados con licencia por enfermedad no utilizada al final del año pueden acumular hasta 40 horas.
- Los empleados comienzan a ganar licencia por enfermedad el primer día de trabajo y pueden comenzar a usar la licencia por enfermedad después de 90 días.

¿Será pagado?

- Si un empleador tiene 11 o más empleados, el tiempo por enfermedad debe ser remunerado.
- Para los empleadores con menos de 11 empleados, el tiempo por enfermedad puede no ser remunerado.
- El tiempo por enfermedad remunerado debe pagarse según el mismo cronograma y la misma tarifa que los salarios regulares.

¿Cuando se puede utilizar?

- Un empleado puede utilizar el tiempo de baja por enfermedad cuando el empleado o su hijo, cónyuge, padre o padre del cónyuge están enfermos o tienen una cita médica de rutina. Puede utilizarse para abordar los efectos de la violencia doméstica en el empleado o su hijo. Un empleado puede utilizar el tiempo de baja por enfermedad después de una pérdida de embarazo o un fracaso de la reproducción asistida, la adopción o la gestación subrogada.
- Es posible que se exija a los empleados que utilicen al menos una hora de baja por enfermedad cuando se ausenten durante parte de un turno.
- No se permite utilizar el tiempo de baja por enfermedad para otros fines y puede dar lugar a que se sancione al empleado.

¿Puede un empleador tener una política diferente?

Sí. Los empleadores pueden tener su propia política de licencia por enfermedad o tiempo libre remunerado, siempre que los empleados puedan utilizar al menos la misma cantidad de tiempo, por las mismas razones y con las mismas protecciones laborales que bajo la Ley de Tiempo de Enfermedad Ganado.

Protección del empleo

- No se puede disciplinar, sancionar ni tomar represalias contra un empleado por ejercer sus derechos conforme a la ley.
- Por ejemplo, los empleadores no pueden asignar puntos disciplinarios a las ausencias cubiertas, quitarle horas de trabajo a un empleado por avisar o despedir a un empleado por hacer valer sus derechos de licencia por enfermedad.

Aviso y verificación

- Los empleados deben notificar a su empleador antes de utilizar la licencia por enfermedad, excepto 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 del médico a menos que el empleado esté ausente más de 3 días seguidos o utilice la licencia por enfermedad durante sus últimas dos semanas de empleo.

¿Tienes preguntas?

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

Visite www.mass.gov/ago/earnedsicktime

El Procurador General hace cumplir la Ley de Tiempo de Enfermedad Ganado y sus reglamentos. Es ilegal violar cualquier disposición de la Ley de Tiempo de Enfermedad Ganado.

Las violaciones de cualquier disposición de la ley de tiempo de enfermedad ganado, M.G.L. c. 149, § 1 48C, o estas reglamentaciones, 940 CMR 33.00, estarán sujetas a los párrafos (1), (2), (4), (6) y (7) de la subsección (b) de M.G.L. c. 149, § 27C y a § 150.

Este aviso tiene como finalidad informar. El texto completo de la ley y los reglamentos está disponible en www.mass.gov/ago/earnedsicktime

Oficina del Fiscal General de la Mancomunidad de Massachusetts

Diciembre de 2024

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

C0126

MASSACHUSETTS

© 2026 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.

C0126 • 1225 • v30

Copyright © 2026 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 20260122

Compliance Date January 2026

Always Designing for People®