

MASSACHUSETTS



LABOR LAW POSTINGS

English and Spanish

Massachusetts Wage & Hour Laws

The minimum wage is

\$15.00



Fair Labor Hotline

(617) 727-3465

TTY (617) 727-4765



www.mass.gov/ago/fairlabor



Massachusetts
Attorney General
Andrea Joy Campbell

101883

State law requires all employers to post this notice at the workplace in a location where it can easily be read. M.G.L. Chapter 151, Section 16; 454 C.M.R. 27.07(1)

Minimum Wage

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

Beginning January 1, 2023, the minimum wage in Massachusetts is \$15/hour. In Massachusetts, all workers are presumed to be employees. The minimum wage applies to all employees, except:

- agricultural workers (\$8.00 per hour is the minimum wage for most agricultural workers),
- members of a religious order,
- workers being trained in certain educational, nonprofit, or religious organizations, and
- outside salespeople.

Tips

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

Beginning January 1, 2023, the service rate in Massachusetts is \$6.75/hour. The hourly "service rate" applies to workers who provide services to customers and who make more than \$20 a month in tips. The average hourly tips, plus the hourly service rate paid to the worker must add up to the minimum wage per each shift. Employers, owners and employees with managerial or supervisory responsibilities on a given day must never take any of your tips. Tips and service charges listed on a bill must be given only to wait staff, service bartenders, or other service employees. Tip pooling is allowed only for wait staff, service bartenders, and other service employees.

Overtime

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

Generally, employees who work more than 40 hours in any week must be paid overtime. Overtime pay is at least 1.5 x the regular rate of pay for each hour worked over 40 hours in a week.

For some employees who get paid the "service rate," the overtime rate is 1.5 x the basic minimum wage, not the service rate.

Exception: Under state law, some jobs and workplaces are exempt from overtime. For a complete list of overtime exemptions, visit www.mass.gov/ago/fairlabor or call the Attorney General's Fair Labor Division at (617) 727-3465.

Payment of Wages

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

The law says when, what, and how employees must be paid. An employee's pay (or wages) includes payment for all hours worked, including tips, earned vacation pay, promised holiday pay, and earned commissions that are definitely determined, due and payable.

Hourly employees must be paid every week or every other week (bi-weekly). The deadline to pay is 6 or 7 days after the pay period ends, depending on how many days an employee worked during one calendar week.

Employees who *quit* must be paid in full on the next regular payday or by the first Saturday after they quit (if there is no regular payday). Employees who are *fired* or *laid off* must be paid in full on their last day of work.

Paystub Information

M.G.L. Chapter 149, Section 148

All employees must get a statement, at no cost, with their pay that says the name of the employer and employee, the date of payment (month, day, and year), the number of hours worked during the pay period, the hourly rate, and all deductions or increases made during the pay period.

Pay Deductions

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

An employer cannot deduct money from an employee's pay unless the law allows it (such as

Sick Leave

M.G.L. Chapter 149, Section 148C

Most employees have the right to earn 1 hour of sick leave for every 30 hours they work, and they may earn and take up to 40 hours of sick leave a year. Employees begin accruing sick time on their first day of work. Employees must have access to their sick leave 90 days after starting work.

Eligible employees may use their sick leave if they or their child, spouse, parent, or spouse's parent is sick, injured, or has a routine medical appointment. They may also use sick leave for themselves or their child to address the effects of domestic violence.

Unless it is an emergency, employees must notify the employer before using sick leave.

Employees who miss more than 3 days in a row may need to provide their employer a doctor's note.

Paid Sick Leave

Employers with 11 or more employees must provide paid sick leave. Employers with fewer than 11 employees must provide sick leave, however, it does not need to be paid.

Employers Must Not Discriminate

M.G.L. Chapter 149, Section 105A; M.G.L. Chapter 151B, Section 4

Subject to certain limited exceptions, employers must not pay one employee less for doing the same or comparable work as another employee of a different gender.

They must not discriminate in hiring, pay or other compensation, or other terms of employment based on a person's:

- Race or color
- Religion, national origin, or ancestry
- Sex (including pregnancy)
- Military service
- Sexual orientation or gender identity or expression
- Genetic information or disability
- Age

Small Necessities Leave

M.G.L. Chapter 149, Section 52D

In some cases, employees have the right to take up to 24 hours unpaid leave every 12 months for their:

- child's school activities,
- child's doctor or dentist appointment, or
- elderly relative's doctor or dentist appointments, or other appointments.

Employees are eligible for this leave if the employer has at least 50 employees and the employee has:

- been employed for at least 12 months by the employer and
- worked at least 1,250 hours for the employer during the previous 12-month period.

Reporting Pay

454 C.M.R. 27.04(1)

Most employees must be paid for 3 hours at no less than minimum wage if the employee is scheduled to work 3 or more hours, and reports to work on time, and is not given the expected hours of work.

Rights of Temporary Workers

M.G.L. Chapter 149, Section 159C

To learn about rights of temporary workers and employees hired through staffing agencies, call: 617-626-6970 or go to: www.mass.gov/dcls.

Rights of Domestic Workers

M.G.L. Chapter 149, Section 190

To learn about additional rights for workers who provide housekeeping, cleaning, childcare, cooking, home management, elder care, or similar services in a household, go to www.mass.gov/ago/DW.

Public Works and Public Construction Workers

M.G.L. Chapter 149, Section 26-27H

Workers who work on public construction projects and certain other public work must be paid the prevailing wage, a minimum rate set by the Department of Labor Standards based on the type of work performed.

state and federal income taxes), or the employee asked for a deduction to be made for the employee's own benefit (such as to put money aside in the employee's savings account).

An employer cannot take money from an employee's pay for the employer's ordinary business costs (for example, supplies, materials or tools needed for the employee's job). An employer who requires an employee to buy or rent a uniform must refund the actual costs to the employee.

The law also puts limits on when and how much money an employer can take from an employee's pay for housing and meals the employer gives to the employee.

Hours Worked

454 C.M.R. 27.02

Hours worked or "working time" includes all time that an employee must be on duty at the employer's worksite or other location, and works before or after the normal shift to complete the work.

Meal Breaks

M.G.L. Chapter 149, Sections 100 and 101

Most employees who work more than 6 hours must get a 30-minute meal break. During their meal break, employees must be free of all duties and free to leave the workplace. If, at the request of the employer, an employee agrees to work or stay at the workplace during the meal break, the employee must get paid for that time.

Payroll Records

M.G.L. Chapter 151, Section 15

Payroll records must include the employee's name, address, job/occupation, amount paid each pay period, and hours worked (each day and week).

Employers must keep payroll records for 3 years. Employees have the right to see their own payroll records at reasonable times and places.

Domestic Violence Leave

M.G.L. Chapter 149, Section 52E

Employees who are victims, or whose family members are victims, of domestic violence, sexual assault, stalking or kidnapping have the right to 15 days of leave for related needs, such as health care, counseling, and victims services; safe housing; care and custody of their children; and legal help, protective orders, and going to court.

The leave can be paid or unpaid depending on the employer's policy. This law applies to employers with 50 or more employees.

Employees Have the Right to Sue

M.G.L. Chapter 149, Section 150; M.G.L. Chapter 151, Sections 1B and 20

Employees have the right to sue their employer for most violations of wage and hour laws.

Employees may sue as an individual or they may sue their employer as a group if they have similar complaints. Employees who win their case will receive back pay, triple damages, attorneys fees, and court costs.

Important! There are strict deadlines for starting a lawsuit. For most cases, the deadline is 3 years after the violation.

Employers Must Not Retaliate

M.G.L. Chapter 149, Section 148A; M.G.L. Chapter 151, Section 19

It is against the law for an employer to punish or discriminate against an employee for making a complaint or trying to enforce the rights explained in this poster.

The laws explained in this poster apply to all workers, regardless of immigration status, including undocumented workers. If an employer reports or threatens to report a worker to immigration authorities because the worker complained about a violation of rights, the employer can be prosecuted and/or subject to civil penalties.

Employees Under 18 – Child Labor

M.G.L. Chapter 149, Sections 56 –105

All employers in Massachusetts must follow state and federal laws for employees who are under 18 (minors). These laws say when, where, and how long minors may work. They also say what kinds of work or tasks minors must NOT do.

Work Permits Required - Most workers under 18 must obtain a work permit. Employers must keep their minor workers' work permits on file at the worksite. To get a work permit, the minor must apply to the superintendent of the school district where s/he lives or goes to school. To learn more about getting a work permit, contact the Department of Labor Standards at (617) 626-6975, or www.mass.gov/dols.

Dangerous Jobs & Tasks Minors Must Not Do

Age	Must Not
16 & 17	<ul style="list-style-type: none"> Drive most motor vehicles or forklifts Work at a job that requires that s/he have or use a firearm Use, clean or repair certain kinds of power-driven machines
14 & 15	<ul style="list-style-type: none"> Cook (except on electric or gas grills that do not have open flames), operate fryolators, rotisseries, NEICO broilers, or pressure cookers Operate, clean or repair power-driven food slicers, grinders, choppers, processors, cutters, and mixers
Under 14	<ul style="list-style-type: none"> Minors under 14 cannot work in Massachusetts in most cases.

These are just some examples of tasks prohibited under both state and federal law. For a complete list of prohibited jobs for minors, contact the Attorney General's Fair Labor Division: (617) 727-3465 • www.mass.gov/ago/youthemployment. Or contact the U.S. Department of Labor: (617) 624-6700 • www.youth.dol.gov

Time & Schedule Restrictions for Minors

Age	Must not work	At any time:
16 & 17	<ul style="list-style-type: none"> At night, from 10 p.m. to 6 a.m. (or past 10:15 if the employer stops serving customers at 10 p.m.) Exception: On non-school nights, may work until 11:30 p.m. or until midnight, if working at a restaurant or racetrack. 	<ul style="list-style-type: none"> More than 9 hours per day More than 48 hours per week More than 6 days per week
14 & 15	<ul style="list-style-type: none"> At night, from 7 p.m. to 7 a.m. Exception: In summer (July 1 – Labor Day), may work until 9 p.m. During the School Year:[*] <ul style="list-style-type: none"> During school hours More than 3 hours on any school day More than 18 hours during any week More than 8 hours on any weekend or holiday 	<ul style="list-style-type: none"> When school is not in session: <ul style="list-style-type: none"> More than 8 hours on any day More than 40 hours per week More than 6 days per week

^{*}Exception: For school-approved career or experience-building jobs, students may be allowed to work during the school day, up to 23 hours a week.

Adult Supervision Required After 8 p.m. - After 8 p.m., all minors must be directly supervised by an adult who is located in the workplace and is reasonably accessible. Exception: Adult supervision is not required for minors working at a kiosk or stand in a common area of an enclosed shopping mall that has security from 8 p.m. until the mall closes.

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

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

101889

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 (bimensualmente). 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

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 fallen 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 617-625-6970 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.

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.

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 solicitarlo 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 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	<ul style="list-style-type: none"> Cocinar (excepto en panillas eléctricas o a gas que no tengan llamas expuestas), manejar freidoras, espíedros, 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 hornado Trabajar en o cerca de fábricas, edificios en obra, plantas de producción, lugares de trabajo mecanizado, talleres, túneles u otros lugares de trabajo peligroso
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 son solo algunos ejemplos de tareas prohibidas por las leyes estatales y federales. Para obtener una lista completa de los empleos prohibidos para menores de edad, comuníquese con la "División de Trabajo Justo" de la Fiscalía General llamando al teléfono: (617) 727-3465, www.mass.gov/ago/youthemployment. También puede comunicarse con el "Departamento de Trabajo de los Estados Unidos" (llamando al teléfono: (617) 624-6700, www.youth.dol.gov

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, acoso 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 honorarios 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.

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.) <i>Excepción:</i> 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 cámaras.	<ul style="list-style-type: none"> 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. <i>Excepción:</i> En verano (1 de Julio, Día del Trabajo), puede trabajar hasta las 9 p.m.	Cuando la escuela no está funcionando: <ul style="list-style-type: none"> Más de 8 horas cualquier día Más de 40 horas por semana Más de 6 días por semana
	Durante el año escolar:* <ul style="list-style-type: none"> 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 	

*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.

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



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

Rev. 02/2023

LMA15/2

GovDocs
Print Date: 2/23

FAIR EMPLOYMENT IN MASSACHUSETTS

Applicants to and employees of private employers with 6 or more employees*, state and local governments, employment agencies and labor organizations are protected under Massachusetts General Laws Chapter 151B from discrimination on the following bases:

RACE, COLOR, RELIGION, DISABILITY, NATIONAL ORIGIN, AGE, SEX, PREGNANCY AND PREGNANCY-RELATED CONDITIONS, GENDER IDENTITY, SEXUAL ORIENTATION, GENETIC INFORMATION, ANCESTRY, MILITARY SERVICE

M.G.L. c. 151B protects applicants and employees from discrimination in hiring, promotion, discharge, compensation, benefits, training, classification and other aspects of employment on the basis of race, color, religion, disability, national origin (including unlawful language proficiency requirements), age (if you are 40 years old or older), sex, pregnancy or a condition related to pregnancy, gender identity, sexual orientation, genetic information, ancestry, and military service. Religious discrimination includes failing to reasonably accommodate an employee's religious practices where the accommodation does not impose an undue hardship.

HARASSMENT

Sexual harassment includes sexual advances, requests for sexual favors, and other verbal or physical conduct of a sexual nature when (a) submission to or rejection of such advances, requests or conduct is made explicitly or implicitly a term or condition of employment or as a basis for employment decisions; (b) such advances, requests or conduct have the purpose or effect of unreasonably interfering with a person's work performance by creating an intimidating, hostile, humiliating or sexually offensive work environment. *The law also prohibits harassment based on the protected classes set forth above.*

PREGNANCY

The Pregnant Workers Fairness Act prohibits employment discrimination on the basis of pregnancy and pregnancy-related conditions, such as lactation or the need to express breast milk for a nursing child, and describes employers' obligations to employees that are pregnant or lactating and the protections these employees are entitled to receive.

PARENTAL LEAVE

The law requires employers to grant an employee who has completed an initial probationary period and has given two (2) weeks' notice of the anticipated date of departure and the employee's intention to return, at least eight (8) weeks of paid or unpaid leave for the purpose of childbirth, adoption of a child under 18, or adoption of a child under 23 years old if the child has a mental or physical disability.

DISABILITY

M.G.L. c. 151B prohibits discrimination the basis of disability, a record of disability or perceived disability, in hiring, promotion,

discharge, compensation, benefits, training, classification and other aspects of employment. Disability discrimination may include failing to reasonably accommodate an otherwise qualified person with a disability.

RETALIATION

It is illegal to retaliate against any person because s/he has opposed any discriminatory practices or because s/he has filed a complaint, testified, or assisted in any proceeding before the Commission. It is also illegal to aid, abet, incite, compel or coerce any act forbidden under M.G.L. c. 151B, or attempt to do so.

DOMESTIC WORKERS

M.G.L. c. 151B prohibits discrimination and harassment against certain domestic workers where the employer has one (1) or more employee.* While some exclusions apply, domestic workers generally include individuals paid to perform work of a domestic nature within a household on a regular basis, such as housekeeping, housecleaning, nanny services, and/or caretaking. Employers are prohibited from engaging in sexual harassment and harassment and/or discrimination based on the protected classes described above, i.e. race, color, etc. Domestic workers are also entitled to parental leave.

CRIMINAL HISTORY INQUIRIES

The law prohibits employers from asking applicants on an initial employment application for any criminal background information unless an exemption by statute or regulation exists.

MENTAL HEALTH FACILITY ADMISSION INQUIRIES

Employers may not refuse to hire or terminate an employee for failing to furnish information regarding his/her admission to a facility for the care and treatment of mentally ill persons. An employment application may not seek information about an applicant's admission to such a facility.

IF YOU HAVE BEEN DISCRIMINATED AGAINST

If you feel you have been harassed or discriminated against, you should immediately file a charge of discrimination with the **Massachusetts Commission Against Discrimination**, www.mcad.gov, at one of the offices below. **An agreement with your employer to arbitrate your discrimination claim(s) does not bar you from filing a charge of discrimination.**

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
For more information, please see our website: www.mass.gov/mcad/

Child Labor Laws *in Massachusetts**

Legal Work Hours for Minors

14 & 15 Year Olds		16 & 17 Year Olds	
Work Hours During the school year: <ul style="list-style-type: none"> • Only between 7 am and 7 pm • Not during school hours During the summer (July 1-Labor Day): <ul style="list-style-type: none"> • Only between 7 am and 9 pm 	Maximum Hours When school <u>is</u> in session: <ul style="list-style-type: none"> • 18 hours per week • 3 hours per day on school days • 8 hours per day on weekends and holidays • 6 days per week When school <u>is not</u> in session: <ul style="list-style-type: none"> • 40 hours per week • 8 hours per day • 6 days per week 	Work Hours All year round: <ul style="list-style-type: none"> • Only between 6 am and 10 pm on nights preceding a regularly scheduled school day • If the establishment stops serving customers at 10 pm, the minor may be employed until 10:15 pm • Only between 6 am and 11:30 pm on nights not preceding a regularly scheduled school day, except in restaurants and race tracks until midnight 	Maximum Hours All year round: <ul style="list-style-type: none"> • 48 hours per week • 9 hours per day • 6 days per week

After 8 pm, all minors must be directly supervised by an adult who is located in the workplace and who is reasonably accessible.
(With the exception of minors who work at kiosks in the common areas of some malls.)

All teens under 18 must get a **Work Permit** from the school district where they live or go to school. For more information, visit the website of the Division of Occupational Safety at: www.mass.gov/dos/youth

Prohibited Jobs for Minors

Persons under 18 may NOT:

- Drive a vehicle, forklift, or work assist vehicle (except golf carts in certain circumstances)
- Ride as a passenger on a forklift
- Operate, clean or repair power-driven meat slicers, grinders or choppers
- Operate, clean or repair power-driven bakery machines (except for certain countertop models and pizza dough rollers)
- Work 30 feet or more above ground or water
- Handle, serve, or sell alcoholic beverages
- Use circular, chain, or band saws; guillotine shears; wood chippers; and abrasive cutting discs
- Use power-driven woodworking machines
- Use, service, drive, or work from hoisting machines
- Operate or load power-driven balers, compactors, or paper processing machines
- Use power-driven metal-forming, punching, or shearing machines
- Use buffing or polishing equipment
- Manufacture brick, tile, or kindred products
- Manufacture or store explosives
- Work in excavation, wrecking, demolition, or shipbreaking
- Work in forest fire fighting, forest fire prevention, timber track operations, and forestry service
- Work in logging, sawmilling, or mining
- Work slaughtering, packing, or processing meat and poultry
- Work in railway operations
- Work in roofing or on or about a roof
- Work in foundries or around blast furnaces
- Work manufacturing phosphorus or phosphorus matches
- Work where they are exposed to radioactive substances
- Work as a firefighter or engineer on a boat
- Oil or clean hazardous machinery in motion
- Work in any job requiring the possession or use of a firearm

For questions about wages or the child labor laws:

- Massachusetts Office of the Attorney General Fair Labor and Business Practices Division
www.ago.state.ma.us - (617) 727-3465
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division
www.dol.gov/whd - (617) 624-6700

For questions about workers' compensation:

- Massachusetts Department of Industrial Accidents
www.mass.gov/dia - (800) 323-3249 x470

For questions about health and safety:

- U.S. Department of Labor Occupational Safety & Health Administration
www.osha.gov
Andover Office - (978) 837-4460
Braintree Office - (617) 565-6924
Springfield Office - (413) 785-0123
- Massachusetts Department of Public Health Occupational Health Surveillance Program
Teens at Work Injury Surveillance and Prevention Project
www.mass.gov/dph/teensatwork - (617) 624-5632

Resources for More Information

Persons under 16 may NOT:

- Operate, clean, or repair power-driven machinery (except office machines or machines for retail, cleanup, or kitchen work not otherwise prohibited)
- Cook (except on electric or gas grills that do not have open flames)
- Operate fryolators, rotisseries, NEICO broilers, or pressure cookers
- Operate, clean or repair power-driven food slicers, grinders or choppers
- Perform any baking activities
- Operate microwave ovens (except to heat food in microwave ovens with a maximum capacity of 140 degrees Fahrenheit)
- Clean kitchen surfaces that are hotter than 100 degrees Fahrenheit
- Filter, transport, or dispose of cooking oil or grease hotter than 100 degrees Fahrenheit
- Work in freezers or meat coolers
- Work in a manufacturing facility or occupation (e.g., in a factory, as an assembler)
- Work on or use ladders, scaffolds, or their substitutes
- Work in garages, except dispensing gas & oil
- Work in brick or lumber yards
- Work in amusement places (e.g., pool or billiard room, or bowling alley)
- Work in barber shops
- Work in door-to-door street sales, including work as a sign waiver (except directly outside of employer establishment)
- Work in construction, transportation, communications, or public utilities (except doing clerical work away from heavy machinery off the job-site)
- Work in warehouses (except doing clerical work)
- Load or unload trucks, railroad cars, or conveyors
- Ride in or on a motor vehicle (except in passenger seat if wearing a seatbelt)
- Work doing laundry in a commercial laundry or dry cleaning establishment
- Work as a public messenger
- Work at processing operations (e.g., in meat or fish, poultry catching, cooping, cracking nuts, bulk or mass mailing)
- Work around boilers or in engine rooms
- Do industrial homework
- Work with dangerous electrical machinery or appliances
- Work that is determined by Massachusetts Attorney General to be dangerous to the health and well-being of minors
- **Work in any of the occupations or tasks prohibited for persons under age 18**

Tasks not specifically permitted by the US DOL Secretary of Labor, are prohibited.

Persons under 14 may not work! There are a few exceptions to this, such as babysitting, working as news carriers, on farms, and in entertainment (with a special permit).

This is a compilation of state and federal child labor laws. The most protective laws are presented here and apply to all employers of teens including family members who employ their teenaged relatives. There are additional regulations and some exceptions for employers in agricultural industries and student learners participating in cooperative education programs.

Leyes de Empleo Juvenil en Massachusetts*

Horarios de trabajo autorizados para menores de edad

Jóvenes de 14 y 15 años		Jóvenes de 16 y 17 años	
Horas autorizadas Durante el año escolar: <ul style="list-style-type: none"> Solo entre las 7 am y las 7 pm Prohibido trabajar en horas de clase Durante el verano (Julio 1 hasta el Día del Trabajo): <ul style="list-style-type: none"> Solo entre las 7 am y las 9 pm 	Jornada máxima Durante el año escolar: <ul style="list-style-type: none"> 18 horas a la semana 3 horas al día en días de escuela 8 horas al día en fines de semana y festivos 6 días a la semana Durante las vacaciones: <ul style="list-style-type: none"> 40 horas a la semana 8 horas al día 6 días a la semana 	Horas autorizadas Todo el año: <ul style="list-style-type: none"> Solo entre las 6 am y las 10 pm cuando al día siguiente hay programadas clases Si el establecimiento deja de atender a sus clientes a las 10 pm, el menor puede trabajar hasta las 10:15 pm Solo 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 	Jornada máxima Todo el año: <ul style="list-style-type: none"> 48 horas a la semana 9 horas al día 6 días a la semana <p>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. (Con excepción de los menores que trabajen en kioscos ubicados en las zonas comunes de algunos centros comerciales.)</p>

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/youthuth

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 la borer 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 riesgosos 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.

¡La 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).

* 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.

Empleos prohibidos para menores

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
- Aceptar o limpiar maquinaria peligrosa en funcionamiento
- Desempeñar cualquier trabajo que requiera el porte o uso de un arma de fuego

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

Dónde obtener más información

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.

**Sexual
Harassment
at work
does not
have to be
tolerated.**

It's Illegal.

**If you are being sexually harassed,
report it immediately to your
supervisor or contact:**

SEXUAL HARASSMENT OFFICER

**You can file a complaint with the Massachusetts
Commission Against Discrimination (MCAD) at one of
the following locations:**

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

**New Bedford
128 Union St. Ste. 206, New Bedford, MA 02740
Phone: 774-510-5801 Fax: 744-510-5802**

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

**Worcester
484 Main Street, Rm. 320, Worcester, MA 01608
Phone: 508-453-9630 Fax: 508-755-3861**





THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS
EXECUTIVE OFFICE OF LABOR AND WORKFORCE DEVELOPMENT
DEPARTMENT OF LABOR STANDARDS

RIGHT TO KNOW WORKPLACE NOTICE

The **RIGHT TO KNOW LAW**, Chapter 111F of the Massachusetts General Laws, provides rights to Public Sector employees* regarding the communication of information on toxic and hazardous substances. These rights include:

WORKPLACE NOTICE- A notice must be posted in a central location in the workplace informing employees of their rights under the law. The notice must be in the English language. In workplaces where employees' first language is other than English, the notice must be posted in that language.

TRAINING- Employers must provide an annual training program to employees who work with toxic or hazardous substances. New employees must receive training within thirty days from date of hire. The training program must be conducted by a competent person and may be in the form of verbal and/or written instruction. At a minimum, training must include an explanation of employee rights, information on how to read an MSDS, the specific hazards of the chemicals used, handled or stored in the workplace, the type of personal protective equipment to be worn, and information on labeling of hazardous substances. This training must be done with pay during the employee's normal work shift or work hours. The employer must maintain a record of this training.

MATERIAL SAFETY DATA SHEET (MSDS)- The Material Safety Data Sheet is the document that provides information on each toxic or hazardous substance used or stored in the workplace. An employee or his or her designated representative has the right to obtain and examine the MSDS for any toxic or hazardous substance to which the employee "is, has been, or may be", exposed, if the employee's request is made to the employer in writing. After four working days from the date the request is made, an employee can refuse to work with the substance under two circumstances:

1. The employer fails to: (a) furnish the employee with the MSDS and (b) furnish the employee with proof that the employer has exercised diligent effort to obtain the MSDS, either through the manufacturer or through the Commissioner of the Division of Occupational Safety, or,
2. The MSDS provided by the employer is incomplete or outdated.

LABELING- All containers in the workplace of more than five pounds or more than one gallon, containing toxic or hazardous substances, must be labeled with the chemical name of the substance. Containers of mixtures must be labeled with the chemical name of each toxic or hazardous constituent when the constituents comprise one percent or more of the mixture. Containers must also be labeled with the appropriate National Fire Prevention Association (NFPA) symbol if available. Labels must be clear, prominent, in English and weather resistant. There are some exceptions to the labeling requirements for containers which are labeled in accordance with certain Federal laws.

NON-DISCRIMINATION- An employee who believes he or she has been discharged, disciplined, or in any other manner discriminated against by an employer for exercising rights granted under the Law, has one hundred eighty days following the violation of the Law or following the date on which he or she obtained knowledge that a violation occurred, to file a complaint with the Commissioner of the Division of Occupational Safety. A copy of the complaint must be sent to the employer at the same time by certified mail.

NOTE- The employee rights listed above are further defined in Chapter 111F of the Massachusetts General Laws and the Code of Massachusetts Regulations 454 CMR 21.00. Copies of the law and regulation can be obtained at the Statehouse Bookstore (617-727-2834).

All Right-to Know Inquiries should be addressed to:
Department of Labor Standards
19 Staniford Street, 2nd Floor
Boston, MA 02114
Tel.: 617-626-6975

*Private sector employees in Massachusetts are covered by a similar regulation, the Hazard Communication Standard (29 CFR 1910.1200), enforced by the Federal Occupational Safety and Health Administration (OSHA 617-565-9860).

NO SMOKING OR VAPING

It is illegal to smoke or vape in this establishment.



MGL Chapter 270, Section 22

**To report a violation, contact the Massachusetts
Department of Public Health at 1-800-992-1895.**

BH2604 | 01/19

THE FAIR HOUSING LAW

THE FAIR HOUSING LAW DECLARES THAT IT IS ILLEGAL TO DISCRIMINATE ON THE BASIS OF RACE, COLOR, RELIGIOUS CREED, NATIONAL ORIGIN, SEX, GENDER IDENTITY, SEXUAL ORIENTATION, AGE, CHILDREN, ANCESTRY, GENETIC INFORMATION, MARITAL STATUS, VETERAN STATUS OR MEMBERSHIP IN THE ARMED SERVICES, PUBLIC ASSISTANCE RECIPIENCY, OR HANDICAP (MENTAL OR PHYSICAL)

It is an unlawful practice for owners, lessees, sublessees, licensed real estate brokers, assignees, managing agents, or unit owners to refuse (on the basis of membership in one or more of the above groups) the:

Right to Buy	Right to Lease	Right to Rent
Right of Ownership		Right of Possession

Under Massachusetts Law, it is illegal to:

Discourage a person from buying or renting a dwelling in a particular area and encourage him or her to buy or rent in another area.

Represent that a dwelling is not available for sale, rent of inspection when the dwelling is in fact so available.

Charge or quote a higher rental or sale price for a dwelling.

State or provide less favorable terms for the rental or sale of a dwelling.

Publish discriminatory advertising.

Discriminate in the granting of mortgage loans.

Discriminate on the basis of handicap by refusing to make reasonable accommodations in policies and services or refusing to permit reasonable modifications of dwellings.

Discriminate on the basis of rental subsidy reciprocity by refusing to rent to subsidy recipients because of subsidy program requirements.

Refuse to rent to families with children under six because of lead paint.

Notice to Real Estate Agents

State law provides *limited* exemptions for owners of *certain types* of residential properties. *These exemptions do not apply to real estate agents.*

Complaints:

ALL COMPLAINTS MUST BE FILED IN WRITING. INFORMATION ON THE FILING OF COMPLAINTS CAN BE OBTAINED BY EITHER VISITING OR CONTACTING THE MASSACHUSETTS COMMISSION AGAINST DISCRIMINATION AT THE FOLLOWING LOCATIONS:

One Ashburton Place, Rm. 601
Boston MA 02108
(617) 994-6000 voice
(617) 994-6196 TTY

436 Dwight Street, Rm. 220
Springfield MA 01103
(413) 739 2145 voice

www.mass.gov/mcad

Massachusetts General Laws, G.L. c. 151B§7 mandates the posting of this notice.

Revised November 2021

ANTI-RETALIATION PROTECTIONS UNDER THE MASSACHUSETTS WAGE AND HOUR LAWS

What protections are available for employees who exercise their rights under the Massachusetts Wage and Hour Laws?

Massachusetts law prohibits an employer from taking any adverse action against an employee because the employee has:

- Filed a complaint with the Attorney General's Office;
- Complained to any other person about the employee's rights (or those of a fellow employee) under the Massachusetts wage and hour laws;
- Participated in or assisted in an investigation or a proceeding regarding alleged violations of the wage and hour laws;
- Taken any action to begin a proceeding regarding alleged violations of the wage and hour laws; or
- Testified or is about to testify in any such proceeding.

What are examples of illegal "adverse actions"?

Massachusetts law prohibits an employer from penalizing or harming an employee in any way—including threatening to penalize or harm an employee—because the employee has exercised rights under the wage laws. Examples of illegal adverse action include:

- Discharging or firing an employee;
- Discriminating against an employee in any way, e.g., taking away work hours, giving the employee undesirable assignments or schedule changes;
- Assaulting an employee;
- Defaming an employee, including giving false negative references for future employment, or discouraging others from hiring the employee;
- Making false criminal reports to authorities about the employee;
- Reporting an employee to immigration authorities; or
- Threatening an employee or the employee's family with these or any other negative consequences or harm.

What are the civil and/or criminal penalties that employers may face for violating these provisions?

- Civil penalty of up to \$15,000 per violation;
- Payment of between one and two months' wages; or
- Fine of not more than \$25,000 or imprisonment for not more than one year for a first offense.

The Massachusetts Wage and Hour Anti-Retaliation Laws can be found in M.G.L. c. 149, section 148A and M.G.L. c. 151, sections 19 (1) and (5).

For further information regarding the Wage and Hour laws, or to obtain a complaint form, please visit us at: www.mass.gov/ago/fairlabor or call us at (617)727-3465.

OFFICE OF ATTORNEY GENERAL ANDREA JOY CAMPBELL
FAIR LABOR DIVISION
ONE ASHBURTON PLACE • BOSTON, MA 02108
PHONE: (617) 727-2200 • TTY: (617) 727-4765 • WWW.MASS.GOV/AGO



Protecciones contra las represalias según las leyes laborales de Massachusetts

¿Qué protecciones existen para los empleados que ejercen sus derechos según las leyes laborales de Massachusetts?

Las leyes de Massachusetts prohíben a los empleadores tomar medidas adversas contra un empleado porque este:

- haya presentado una queja ante la Oficina de la Fiscal General;
- se haya quejado ante cualquier otra persona con respecto a sus derechos (o los de un compañero de trabajo) de acuerdo con las leyes laborales de Massachusetts;
- haya participado o colaborado en una investigación o acción legal con respecto a presuntas infracciones de las leyes laborales;
- haya procedido a iniciar acciones legales por presuntas infracciones de las leyes laborales; o
- haya prestado declaración o esté a punto de prestar declaración en dicha acción legal.

¿Cuáles son algunos ejemplos de “medidas adversas” ilegales?

Las leyes de Massachusetts prohíben a un empleador sancionar o perjudicar a un empleado de cualquier manera (esto incluye amenazar con sancionar o perjudicar a un empleado) porque dicho empleado haya ejercido sus derechos según las leyes laborales. Algunos ejemplos de medidas adversas ilegales son:

- despedir a un empleado;
- discriminar a un empleado de cualquier forma, p. ej.: quitarle horas laborales, asignarle tareas indeseables o hacer cambios indeseables al horario;
- agredir a un empleado;
- difamar a un empleado, por ejemplo, dar referencias negativas falsas para futuros empleos;
- hacer denuncias penales falsas sobre el empleado ante las autoridades;
- denunciar a un empleado ante las autoridades de inmigración; o
- amenazar a un empleado o a su familia con estas medidas o con otras consecuencias o daños.

¿Cuáles son las sanciones penales o civiles que pueden afrontar los empleadores por infringir estas disposiciones?

- multa civil de hasta \$15.000 por infracción;
- pago de entre uno y dos meses de salario; o
- multa de no más de \$25.000 o encarcelamiento durante un periodo de no más de un año por una primera infracción.

Las leyes laborales de Massachusetts contra las represalias pueden encontrarse en M.G.L. capítulo 149, artículo 148A y M.G.L. capítulo 151, artículos 19 (1) y (5).

Para obtener más información con respecto a las leyes laborales o para obtener un formulario de queja, visítenos en: www.mass.gov/ago/fairlabor o llámenos al teléfono (617)727-3465.

Office of Attorney General Maura Healey
Fair Labor Division
One Ashburton Place • Boston, MA 02108
Phone: (617) 727-2200 • TTY: (617) 727-4765 • www.mass.gov/ago



GovDocs
Print Date: 3/15



Massachusetts Commission Against Discrimination

PARENTAL LEAVE



An Act Relative to Parental Leave expands the current maternity leave law, G.L. c. 149, § 105D, which is enforced by the Massachusetts Commission Against Discrimination (MCAD). Currently, Massachusetts law requires employers with six or more employees to provide eight weeks of unpaid maternity leave for the purpose of giving birth or for the placement of a child under the age of 18, or under the age of 23 if the child is mentally or physically disabled, for adoption. The new law goes into effect on April 7, 2015 and expands the current leave law in the following ways:

The parental leave law is now gender neutral. Both men and women are entitled to parental leave.

If the employer agrees to provide parental leave for longer than 8 weeks, the employer must reinstate the employee at the end of the extended leave unless it clearly informs the employee in writing before the leave and before any extension of that leave, that taking longer than 8 weeks of leave shall result in the denial of reinstatement or the loss of other rights and benefits.

The law clarifies that the right to leave applies to employees who have completed an initial probationary period set by the terms of employment, but which is not greater than 3 months.

The law provides that if two employees of the same employer give birth to or adopt the same child, the two employees are entitled to an aggregate of 8 weeks of leave.

The law clarifies that an employee seeking leave must provide at least 2 weeks' notice of the anticipated date of departure and the employee's intention to return, but also permits the employee to provide notice as soon as practicable if the delay is for reasons beyond the employee's control.

The law clarifies that an employee on parental leave for the adoption of a child shall be entitled to the same benefits offered to an employee on leave for the birth of a child.

The law expands the notice requirements, mandating that employers keep a posting in a conspicuous place describing the law's requirements and the employer's policies as to parental leave.

Boston: 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: 800 Purchase, Room 501, New Bedford, MA 02740; 508-990-2390

Visit our website for more resources and instructions on filing a complaint: www.mass.gov/mcad



YOUR RIGHTS UNDER THE MASSACHUSETTS TEMPORARY WORKERS RIGHT TO KNOW LAW

STAFFING AGENCIES MUST PROVIDE YOU WITH BASIC INFORMATION ABOUT YOUR JOB.

The law requires staffing agencies to give you a written notice with basic information about any job to which they are sending you. This is called a **job order**. You have a right to tell the staffing agency how you want them to give you the job order, such as by e-mail, mail, or if you want to pick it up in person. Staffing agencies **MUST** give you at least this information:

- the name, address and telephone number of the: (i) staffing agency; (ii) the workers compensation carrier; (iii) the work site employer; and (iv) the department (DLS).
- a job description and whether the position will require any special clothing, equipment, training, or licenses;
- the pay day, hourly rate of pay, and whether overtime pay may occur;
- the start date, daily starting time and anticipated end time, and if known, expected duration of employment;
- whether any transportation or meals shall be provided by the staffing agency or work site employer;
- any charges to the employee or worker;
- whether the work site location is on strike or lockout; and
- a multilingual statement that the job order contains important information concerning the work, employment, engagement, work assignment, or job.

The staffing agency can give you job information over the telephone, but it **MUST** send you the information in writing **BEFORE** the end of the first pay period.

If your job assignment changes, the staffing agency **MUST** tell you about these changes as soon as it knows about them.

If the staffing agency does not provide you with a job order and you'd like to make a complaint against the staffing agency, please call the Department of Labor Standards at (617) 626-6970. The staffing agency cannot fire you or give you a worse job because you complained.

If you are being placed in a professional position or as a secretary or administrative assistant, the staffing agency does NOT have to provide you with a job order.

STAFFING AGENCIES AND WORK SITE EMPLOYERS CANNOT CHARGE YOU FEES FOR:

- registering with the staffing agency;
- giving you a job assignment;
- drug tests, bank cards, debit cards, vouchers, or money orders;
- performing a Massachusetts criminal offender record information (CORI) check;
- transportation services, if use of the service is required; if use of the transportation service is voluntary, the fee may not exceed 3% of daily wages or actual costs, whichever is less;
- any item or service, including transportation, that would cause you to earn less than the Massachusetts minimum wage;
- a staffing agency or worksite employer cannot make you buy something from them unless you want to purchase it.
- Distinct from the Temporary Worker Right to Know Law, the Massachusetts Wage Act generally prohibits any agreement in which an employee becomes responsible for the employer's ordinary business costs and expenses. As a result, no wage deduction is permitted unless its purpose is primarily for the employee's benefit (such that the expense has substantial value to the employee and could be freely used by him independent of the job performed).

STAFFING AGENCIES MUST REFUND YOUR REASONABLE TRANSPORTATION COSTS IF THEY SEND YOU TO A JOB THAT DOES NOT EXIST.

This does not include the transportation costs of being sent to a worksite for a job interview.

STAFFING AGENCIES CANNOT:

- knowingly give you false, fraudulent, or misleading information;
- force you to go to an assignment that you do not want to go to;
- keep your property and refuse to return it to you;
- keep illegal fees that they charged to you;
- fire you or give you a worse job because you exercised your rights under this law;
- send you to a job assignment to perform work that is illegal;
- send a minor to a job assignment when that minor should be in school;
- send you to a job assignment where a special license is required if you do not have that license;

For further information about the Temporary Workers Right to Know Law or to make a complaint, call the Department of Labor Standards at (617) 626-6970, or visit www.mass.gov/dols/epsap. This law is administered by the Department of Labor Standards (DLS) and enforced by the Office of the Attorney General's Fair Labor Division. The law applies to "staffing agencies" (i.e. temporary agencies) as defined by the law.

WORK PLACE NOTICE: This workplace notice complies with the provisions of Massachusetts General Law Chapter 149, Section 159C, which requires that staffing agencies post it in a place where job applicants and workers may easily view it.

TWRTK – 85x11 rev 3-16



SUS DERECHOS BAJO LA LEY DE MASSACHUSETTS DEL DERECHO DE TRABAJADORES TEMPORALES A ESTAR INFORMADOS

LAS AGENCIAS DE TRABAJO TIENEN QUE DARLE INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE SU TRABAJO.

La ley obliga a las agencias de trabajo a darle a usted, como trabajador/a, un aviso escrito que pone información básica sobre cualquier trabajo que le manden. Este aviso indica lo que va ser el **puesto de trabajo**. Usted tiene el derecho de decir a la agencia de trabajo cómo quiere Ud. que le den la información escrita sobre el puesto de trabajo, por ejemplo por correo electrónico (e-mail), por correo, o, si usted desea, puede recogerla personalmente. Las agencias de trabajo **TIENEN** que informarle, como mínimo, de lo siguiente:

- el nombre, la dirección, y el número de teléfono de la agencia de trabajo;
- la paga, sueldo, o salario del trabajo y también el día en que se le paga;
- la fecha de comienzo del trabajo y la duración anticipada del trabajo;
- la hora diaria de comienzo y la hora anticipada de finalización;
- si el lugar de trabajo (el sitio donde usted físicamente trabaja) está de huelga o con un cierre empresarial;
- si la agencia de trabajo o el lugar de trabajo proporcionará comida y/o transporte;
- si la posición requiere ropa, herramientas, licencias, o capacitación especial;
- el nombre, la dirección, y el número de teléfono del lugar donde la agencia le está mandando a trabajar.

La agencia de trabajo le puede dar información sobre un puesto por teléfono, pero la agencia sin embargo está **OBLIGADA** a enviarle la información por escrito **ANTES** de que acabe el primer ciclo de pago, sea semanal, quincenal, etc.

Si cambia su trabajo asignado, la agencia de trabajo **TIENE** que informarle de estos cambios tan pronto como lo sepa.

Si la agencia de trabajo no le proporciona a usted con un aviso escrito de su puesto de trabajo y usted quiere presentar una queja sobre la agencia de trabajo, por favor llame al Department of Labor Standards (Departamento de Normas Laborales) al (617) 626-6970. La agencia no puede despedirle ni darle un peor trabajo por presentar una queja.

Si a usted le asignan un puesto profesional o como secretario/a o como empleado/a administrativo/a, la agencia de trabajo **NO** tiene que proporcionarle con un aviso escrito del puesto de trabajo.

LAS AGENCIAS DE TRABAJO Y LOS LUGARES DE TRABAJO NO LE PUEDEN COBRAR DINERO POR:

- inscribirse con la agencia de trabajo;
- asignarle un trabajo;
- pruebas de drogas, tarjetas bancarias, tarjetas de débito, vales/bonos, o giros postales, más del coste real que paga la agencia de trabajo para proporcionarle esas cosas;
- realizar una investigación de antecedentes criminales de Massachusetts (CORI, en inglés);
- servicios de transporte, si se exige el uso de estos servicios; si el uso del servicio de transporte es voluntario, la tarifa no debería exceder 3% del sueldo diario o del coste total del transporte, lo que sea menor;
- cualquier cosa o servicio, incluyendo transporte, que le causaría a usted ganar menos del sueldo mínimo legal de Massachusetts;
- ni una agencia de empleo ni la compañía/el lugar donde usted trabaja puede obligarle a usted a comprar algo salvo que usted lo quiera comprar.

LAS AGENCIAS DE TRABAJO TIENEN QUE REEMBOLSAR SUS GASTOS RAZONABLES DE TRANSPORTE SI LE MANDAN A UN TRABAJO QUE NO EXISTE.

Esto no incluye el coste de transporte cuando le mandan a un lugar de trabajo para una entrevista de trabajo.

LAS AGENCIAS DE TRABAJO NO PUEDEN:

- conscientemente darle información falsa, fraudulenta, o engañosa/desorientadora;
- forzarle a ir a un trabajo al cual usted no quiere ir;
- retener sus pertenencias y negarse a devolvérselas;
- retener dinero que le cobraron ilegalmente;
- despedirle o darle un trabajo peor porque usted ejerció sus derechos bajo esta ley;
- mandarle a un trabajo para desempeñar un trabajo ilegal;
- mandar a un menor de edad a un trabajo durante las horas que debería estar en la escuela;
- mandarle a un trabajo que requiere una licencia especial si usted no tiene esa licencia;
- mandarle, sin avisarle, a un lugar de trabajo donde hay una huelga o un cierre empresarial.

Para más información sobre La Ley del Derecho de Trabajadores Temporales a Estar Informados o para presentar una queja, llame al Department of Labor Standards al (617) 626-6970, o visite www.mass.gov/dols/epsap. Esta ley está administrada por el Department of Labor Standards y ejecutada por Office of the Attorney General's Fair Labor Division (La División de Normas Justas de Trabajo de la Oficina del Fiscal General). La ley se aplica a "agencias de trabajo" (i.e. agencias temporales) según la definición por la ley.

AVISO EN EL LUGAR DE TRABAJO: Este aviso en el lugar de trabajo cumple con las provisiones del Capítulo 149, Sección 159C, Massachusetts General Law, exigiendo que las agencias coloquen este aviso en un lugar donde solicitantes de trabajo y trabajadores lo puedan ver fácilmente.

EARNED SICK TIME

Notice of Employee Rights

Beginning July 1, 2015, Massachusetts employees have the right to earn and take sick leave from work.

WHO QUALIFIES?

All employees in Massachusetts can earn sick time.

This includes full-time, part-time, temporary, and seasonal employees.

HOW IS IT EARNED?

- Employees earn 1 hour of sick time for every 30 hours they work.
- Employees can earn and use up to 40 hours per year if they work enough hours.
- Employees with unused earned sick time at the end of the year can rollover up to 40 hours.
- Employees begin earning sick time on their first day of work and may begin using earned sick time 90 days after starting work.

WILL IT BE PAID?

- If an employer has 11 or more employees, sick time must be paid.
- For employers with 10 or fewer employees, sick time may be unpaid.
- Paid sick time must be paid on the same schedule and at the same rate as regular wages.

WHEN CAN IT BE USED?

- An employee can use sick time when the employee or the employee's child, spouse, parent, or parent of a spouse is sick, has a medical appointment, or has to address the effects of domestic violence.
- The smallest amount of sick time an employee can take is one hour.
- Sick time cannot be used as an excuse to be late for work without advance notice of a proper use.
- Use of sick time for other purposes is not allowed and may result in an employee being disciplined.

CAN AN EMPLOYER HAVE A DIFFERENT POLICY?

Yes. Employers may have their own sick leave or paid time off policy, so long as employees can use at least the same amount of time, for the same reasons, and with the same job-protections as under the Earned Sick Time Law.

RETALIATION

- Employees using earned sick time cannot be fired or otherwise retaliated against for exercising or attempting to exercise rights under the law.
- Examples of retaliation include: denying use or delaying payment of earned sick time, firing an employee, taking away work hours, or giving the employee undesirable assignments.

NOTICE & VERIFICATION

- Employees must notify their employer before they use sick time, except in an emergency.
- Employers may require employees to use a reasonable notification system the employer creates.
- If an employee is out of work for 3 consecutive days OR uses sick time within 2 weeks of leaving his or her job, an employer may require documentation from a medical provider.

DO YOU HAVE QUESTIONS?

Call the Fair Labor Division at 617-727-3465

Visit www.mass.gov/ago/earnedsicktime



Commonwealth of Massachusetts
Office of the Attorney General
English - July 2016

The Attorney General enforces the Earned Sick Time Law and regulations.

It is unlawful to violate any provision of the Earned Sick Time Law.

Violations of any provision of the Earned Sick time law, M.G.L. c. 149, § 148C, or these regulations, 940 CMR 33.00 shall be subject to paragraphs (1), (2), (4), (6) and (7) of subsection (b) of M.G.L. c. 149, §27C(b) and to § 150.

This notice is intended to inform.

Full text of the law and regulations are available at www.mass.gov/ago/earnedsicktime.



Massachusetts Workplace Safety and Health Protection for Public Employees

454 CMR 25.00 requires all public sector employers to comply with OSHA regulations.

- Employers:** Employers are required to provide procedures, equipment, and training to prevent work-related injuries and illnesses.
- Employees:** Employees are required to comply with the policies and procedures established in their workplace to reduce work-related injuries and illnesses.
- Inspection:** The Department of Labor Standards (DLS) may conduct an on-site inspection to evaluate workplace conditions and make recommendations for the prevention of work-related injuries and illnesses. See **Inspection Summary** at mass.gov/dols/wshp.
- Enforcement:** DLS may issue a *Written Warning* which contains an *Order to Correct* when an inspection reveals a condition which could cause a work-related injury or illness. DLS may issue a *Civil Citation with Civil Penalty* when an employer fails to abate a *Written Warning*, or repeats conditions identified in a previous *Written Warning*.
- Voluntary Assistance:** Public sector workplaces may request technical assistance by contacting DLS at safepublicworkplacemailbox@mass.gov or (508) 616-0461 and choose option #1. There are no written warnings or penalties issued for voluntary assistance.
- Complaints:** Public employees or their representatives may file a complaint about safety and health conditions at their workplace by contacting DLS at safepublicworkplacemailbox@mass.gov or (508) 616-0461 and choose option #1.
- Safety and Health Management:** Sample safety programs and technical bulletins are available at mass.gov/dols/wshp.

mass.gov/dols/wshp

(508) 616-0461 and choose option #1

LA LICENCIA POR ENFERMEDAD ACUMULADA

Aviso De Derechos De Los Empleados

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

¿QUÉ EMPLEADOS SON ELEGIBLES?

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

¿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/earnedsicktime



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, estarán sujetas a los párrafos (1), (2), (4), (6) y (7) de subsección (b) de M.G.L c.149, § 27C(b) y a §150.

Este aviso es solo para informacion.

La Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y reglamentos están en el sitio web:
www.mass.gov/ago/earnedsicktime