

MASSACHUSETTS



LABOR LAW POSTINGS

English and Spanish

Massachusetts Labor Law Postings (English and Spanish)

Thank you for using GovDocs! This file contains the following state postings:

Posting ID	Name of Posting	Posting Requirements
LMA01	Unemployment Insurance	Required for all employers
LMA07	Unemployment Insurance (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees
LMA02	Workers' Compensation	Required for all employers
LMA16	Workers' Compensation (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees
LMA03	Minimum Wage and Hour Laws	Required for all employers
LMA15	Minimum Wage and Hour Laws (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees
LMA04	Fair Employment Law	Required for all employers
LMA08	Child Labor Law	Required for all employers
LMA17	Child Labor Law (Spanish)	Optional for all employers.
LMA09	Sexual Harassment	Optional for all employers
LMA11	Right To Know Workplace Notice	Required for all Public Employers
LMA10	No Smoking Notice	Required for all employers
LMA14	Fair Housing	Optional for all businesses engaged in the sale or rental of real property
LMA18	Anti-Retaliation Protection under the Massachusetts Wage and Hour Laws	Optional for all employers
LMA21	Anti-Retaliation Protection under the Massachusetts Wage and Hour Laws (Spanish)	Optional for all employers with Spanish-speaking employees
LMA25	Parental Leave	Required for all employers
LMA27	Temporary Workers Right To Know Law	Required for staffing agencies
LMA31	Temporary Workers Right to Know Law (Spanish)	Optional for all employers
LMA28	Earned Sick Time	Required for all employers
LMA30	Workplace Safety and Health Protection for Public Employees	Required for all Public Employers
LMA29	Earned Sick Time (Spanish)	Optional for all employers
LMA32	Paid Family and Medical Leave	Required for all employers
LMA33	Paid Family and Medical Leave (Spanish)	Required for all employers where Spanish is the primary language of 5 or more employees
LMA34	Paid Family and Medical Leave (Haitian Creole)	Required for employers with 5% or more Haitian Creole speakers

Print and Display Guidelines

If needed, the postings in this file can be printed and displayed:

- Postings are formatted according to the issuing agency's size requirements. See the Posting Requirements column (above) for those that require a specific paper size and/or colored printing
- Each posting is set up to print on 8.5" x 11" paper; some are formatted to print on multiple pages
- Review each posting and respective requirements to ensure it's applicable to your company. Contact your HR representative for details
- Display postings in employee common areas, such as a breakroom, cafeteria, employee lounge, etc.



Information on Employees' Unemployment Insurance Coverage

Employer's name

Employer's DUA ID Number

Employer's Address

Employees of this business or organization are covered by Unemployment Insurance (UI), a program financed entirely by Massachusetts employers. No deductions are made from your salary to cover the cost of your Unemployment Insurance benefits..

If you lose your job, you may be entitled to collect Unemployment Insurance. Outlined below is the information you need in order to apply for Unemployment Insurance (UI) benefits. Before you file, your employer will give you a copy of the pamphlet: *How to Apply for Unemployment Insurance Benefits*, provided by the Massachusetts Department of Unemployment Assistance (DUA).

You must be in the United States, its territories, or Canada when filing a claim or certifying for weekly UI benefits.

There are two ways to apply for UI Benefits:



Apply by using UI Online

UI Online is a secure, easy-to-use, self-service system. You can apply for benefits, reopen an existing claim, request weekly benefit payments, check your claim status, sign up for direct deposit, update your address, and even file an appeal online. To apply for benefits using UI Online, visit mass.gov/dua, and select **UI Online for Claimants**, and complete the required information to submit your application.



Apply by calling the TeleClaim Center

Unemployment Insurance services are available by phone. You can apply for Unemployment Insurance benefits, reopen a current claim, obtain up-to-date information on the status of your claim and benefit payment, resolve problems, and sign up for direct deposit, all by phone. To apply for benefits by phone, call the TeleClaim Center at 1 (877) 626-6800. You will be asked to enter your Social Security Number and the year you were born. You will then be connected to an agent who will take the information necessary to file your claim.

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 immediatamente.

Este documento contém informações importantes. Por favor, traduza-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 ບັນຈຸຂໍ້ມູນສຳຄັນ. ກະລຸນາເອົາເອກະສານສະບັບນີ້ໄປແປອອກ ຢ່າງບໍລິເວນ.

ឯកសារនេះមាននូវព័ត៌មានដ៏សំខាន់ ។

សូមបកប្រែវាជាបន្ទាន់ ។

Ce document contient des informations importantes. Veuillez le faire traduire au plus tôt.

此文件含有重要信息。請立即找人翻譯。

تحتوي هذه الوثيقة على معلومات هامة. يرجى ترجمتها فوراً.

IMPORTANT: Massachusetts General Law, Chapter 151A, Section 62A requires that this notice be displayed at each site operated by an employer, in a conspicuous place, where it is accessible to all employees. It must include the name and mailing address of the employer and the identification number assigned to the employer by the Department of Unemployment Assistance.

An equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities. For hearing-impaired relay services, call 711.



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 immediatamente.

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 ບັນຈຸຂໍ້ມູນສໍາຄັນ. ກະລຸນາເອົາເອກະສານສະບັບນີ້ໄປແປອອກ ຢ່າງບໍລິຊຳ.

ឯកសារនេះមានຂໍ້ມູນທີ່ສໍາຄັນ ។

សូមបកប្រែវាជាបន្ទាន់ ។

Ce document contient des informations importantes. Veuillez le faire traduire au plus tôt.

此文件含有重要信息。請立即找人翻譯。

تحتوي هذه الوثيقة على معلومات هامة. يرجى ترجمتها فوراً.

IMPORTANTE: Leyes Generales de Massachusetts, Capitulo 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.



NOTICE TO EMPLOYEES

THE COMMONWEALTH OF MASSACHUSETTS

DEPARTMENT OF INDUSTRIAL ACCIDENTS



IF YOU ARE INJURED ON THE JOB:

- Immediately notify your employer that you have been injured.

Employer HR/Workers' Compensation Contact

Phone Number

- Tell the medical provider that you have been injured at work and give the information below:

Insurance Carrier

Address

Phone Number

Employer

Address

- If the employer fails to report the injury to the insurer, the employee may file an Employee's Claim (Form 110).
- Additional information regarding your rights and eligibility for benefits pursuant the Workers' Compensation law may be obtained by contacting the Department of Industrial Accidents at 617.727.4900 or visiting www.mass.gov/dia.

IF MEDICAL TREATMENT IS NEEDED:

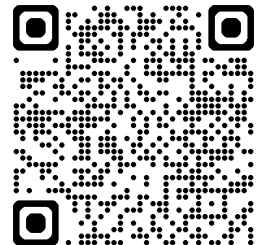
Injured workers may select their own medical provider. Medical treatment costs that are reasonable, necessary, and related to the work injury will be paid by the above-named insurer.

If medical facility information is provided below, the above-named insurer has a preferred provider arrangement and the insurer has arranged for your initial treatment at:

Medical Facility

Address

Phone Number



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

REVISED JUNE 2024



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:

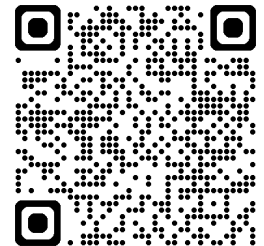
Los trabajadores que resulten lesionados pueden elegir sus propios proveedores médicos. Los costos por tratamientos médicos que sean razonables, necesarios y relativos al accidente laboral serán pagados por la compañía aseguradora que se menciona anteriormente.

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 INDEMNIZACIÓN POR ACCIDENTE LABORAL A SUS EMPLEADOS. ESTE AVISO DEBE ACTUALIZARSE, PUBLICARSE Y DISTRIBUIRSE CADA VEZ QUE SE PRODUZCAN CAMBIOS EN LA INFORMACIÓN.

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/dols.

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 Handle, serve, or sell alcoholic beverages Work 30 or more feet off of the ground
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 Work in freezers or meat coolers Perform any baking activities Work in or near factories, construction sites, manufacturing plants, mechanized workplaces, garages, tunnels, or other risky workplaces

Under 14 • 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	At night , from 10 p.m. to 6 a.m. (or past 10:15 if the employer stops serving customers at 10 p.m.) <i>Exception:</i> 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	At night , from 7 p.m. to 7 a.m. <i>Exception:</i> In summer (July 1 – Labor Day), may work until 9 p.m.	<ul style="list-style-type: none"> When school is not in session: 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 (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

Los empleados elegibles pueden usar su licencia por enfermedad si ellos, o su hijo, su cónyuge, su padre o madre o el padre o la madre de su cónyuge, está enfermo, lesionado o tiene una consulta médica de rutina. También pueden usar su licencia por enfermedad para ellos o su hijo con el fin de ocuparse de los efectos de la violencia doméstica. Salvo que fuera una emergencia, los empleados deben avisar al empleador antes de usar la licencia por enfermedad. Es posible que los empleados que falten al trabajo más de tres días consecutivos deban entregar al empleador un certificado médico.

Licencia por enfermedad con goce de sueldo

Los empleadores que tengan 11 empleados o más deben brindar licencia por enfermedad con goce de sueldo. Los empleadores que tengan menos de 11 empleados deberán brindar licencia por enfermedad; sin embargo, no necesita ser paga.

Los empleadores no deben discriminar

M.G.L., capítulo 149, artículo 105A; M.G.L., capítulo 151B, artículo 4

Salvo en ciertas excepciones, los empleadores no deben pagarle menos a un empleado por hacer el mismo trabajo, o un trabajo comparable, al de otro empleado del diferente género.

Tampoco deberán discriminar en la contratación, el pago u otra compensación, o en otras condiciones de empleo basándose en las siguientes características de una persona:

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

Permiso por asuntos personales

M.G.L., capítulo 149, artículo 52D

En algunos casos, los empleados tienen derecho a tomarse hasta 24 horas sin goce de sueldo cada 12 meses para:

- actividades escolares de sus hijos,
- citas con el médico o el dentista de sus hijos, o
- citas con el médico o el dentista de un familiar anciano, o para otras citas.

Los empleados reúnen las condiciones para recibir este permiso si el empleador tiene por lo menos 50 empleados y el empleado:

- trabajó durante por lo menos 12 meses para el empleador, y
- trabajó por lo menos 1250 horas para el empleador durante el periodo previo de 12 meses.

Pago por presentarse al trabajo

454 C.M.R. 27.04(1)

A la mayoría de los empleados se les deberá pagar por tres horas una tarifa no inferior a la del salario mínimo si está previsto que trabaje tres horas o más, y se presenta a trabajar puntualmente, pero no se le da el número de horas de trabajo esperadas.

Derechos de los trabajadores temporarios

M.G.L., capítulo 149, artículo 159C

Para informarse acerca de los derechos de los trabajadores temporarios y de los empleados contratados a través de agencias de empleos, llame al teléfono 617-626-6970 o ingrese en: www.mass.gov/dols/.

Derechos de los trabajadores domésticos

M.G.L., capítulo 149, artículo 190

Para informarse acerca de otros derechos de los trabajadores que prestan servicios de labores domésticas, limpieza, cuidado de niños, cocina, administración del hogar, cuidado de ancianos o servicios similares en una vivienda, ingrese en www.mass.gov/ago/DW.

Empleados de obras públicas y de construcción pública

M.G.L., capítulo 149, artículo 26-27H

Los empleados que trabajan en proyectos de construcción pública y en ciertas otras obras públicas deben percibir el salario vigente, una tarifa mínima establecida por el "Departamento de Normas Laborales" basada en el tipo de trabajo realizado.

beneficio propio (por ejemplo, para separar dinero en la cuenta de ahorro del empleado). Tampoco puede descontar dinero del salario de un empleado para pagar gastos normales de la empresa (por ejemplo: insumos, materiales o herramientas necesarias para el trabajo del empleado). Todo empleador que le exija al empleado comprar o alquilar un uniforme deberá reembolsarle los gastos reales al empleado.

Las leyes también ponen límites sobre cuándo y cuánto dinero puede descontar un empleador del salario de un empleado para alojamiento y comidas que el empleador le da al emplead.

Horas trabajadas

454 C.M.R. 27.02

Las horas trabajadas o la “jornada laboral” abarcan todo el tiempo que un empleado debe estar de servicio en el lugar de trabajo del empleador o en otro sitio, y el tiempo que el empleado haya dedicado antes o después del turno normal para terminar el trabajo.

Pausas para comer

M.G.L., capítulo 149, artículos 100 y 101

La mayoría de los empleados que trabajan más de 6 horas deben tener una pausa para comer de 30 minutos. Durante la pausa para comer, los empleados deben quedar libres de toda responsabilidad y tener la libertad de retirarse del lugar de trabajo. Si, a pedido del empleador, un empleado accediera a trabajar o a permanecer en el lugar de trabajo durante la pausa para comer, el empleador deberá pagarle al empleado por ese tiempo.

Registros del salario

M.G.L., capítulo 151, artículo 15

Los registros del salario deben incluir el nombre del empleado, su dirección, su empleo u ocupación, el importe que se le paga cada período 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.

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	<ul style="list-style-type: none">Conducir la mayoría de los vehículos a motor o carretillas elevadorasQue el empleado tenga o use un arma de fuegoUsar, limpiar o reparar ciertos tipos de máquinas a motorManipular, servir o vender bebidas alcohólicasTrabajar a 30 pies o más del suelo
14 y 15	<ul style="list-style-type: none">Cocinar (excepto en parrillas eléctricas o a gas que no tengan llamas expuestas), manejar freidoras, espiedos, parrillas NIECO y ollas a presión.Manejar, limpiar o reparar rebanadoras, picadoras, tajaderas, procesadoras, cortadoras y mezcladoras de alimentos eléctricasTrabajar en congeladoras o cámaras refrigeradorasRealizar actividades de horneadoTrabajar en o cerca de fábricas, edificios en obra, plantas de producción, lugares de trabajo mecanizado, talleres, túneles u otros lugares de trabajo peligroso

Menos de 14 • 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

Restricciones de horarios para los menores

Edad	No deben trabajar:	En ningún momento:
16 y 17	<p>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.)</p> <p><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 carreras.</p>	<ul style="list-style-type: none">Más de 9 horas por díaMás de 48 horas por semanaMás de 6 días por semana
14 y 15	<p>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.</p> <p>Durante el año escolar:*</p> <ul style="list-style-type: none">Durante las horas de claseMás de 3 horas cualquier día de claseMás de 18 horas durante cualquier semanaMás de 8 horas cualquier fin de semana o feriado	<p>Cuando la escuela no está funcionando:</p> <ul style="list-style-type: none">Más de 8 horas cualquier díaMás de 40 horas por semanaMás 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.*

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

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

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 Department of Labor Standards at: www.mass.gov/dos/

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.)

Prohibited Jobs for Minors

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).

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

Resources for More Information

For questions about wages or the child labor laws:

- Massachusetts Office of the Attorney General Fair Labor Division
www.mass.gov/ago/fairlabor - (617) 727-3465
- U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division
www.dol.gov/agencies/whd - (617) 624-6700

For questions about workers' compensation:

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

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
www.mass.gov/dph/teensatwork - (617) 624-5632

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
<p>Horas autorizadas</p> <p>Durante el año escolar:</p> <ul style="list-style-type: none"> Solo entre las 7 am y las 7 pm Prohibido trabajar en horas de clase <p>Durante el verano (Julio 1 hasta el Día del Trabajo):</p> <ul style="list-style-type: none"> Solo entre las 7 am y las 9 pm 	<p>Horas autorizadas</p> <p>Todo el año:</p> <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
<p>Jornada máxima</p> <p>Durante el año escolar:</p> <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 <p>Durante las vacaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> 40 horas a la semana 8 horas al día 6 días a la semana 	<p>Jornada máxima</p> <p>Todo el año:</p> <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 Normas del Departamento de Trabajo en:

www.mass.gov/dos/youth

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 bora 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
- Aceitar 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 Trabajo Justo www.mass.gov/ago/fairlabor - (617) 727-3465
- Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios www.dol.gov/agencies/whd - (617) 624-6700

Para preguntas sobre compensación a trabajadores:

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

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 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.

[Spanish]

GovDocs

Print Date: 6/24

**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

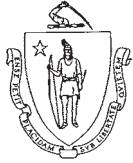
Springfield

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





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.

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 • TT Y: (617) 727-4765 • www.mass.gov/ago





Massachusetts Commission Against Discrimination
NOTICE: PARENTAL LEAVE IN MASSACHUSETTS

Issued: May 17, 2023

PURSUANT TO M.G.L. C. 151B, § 4(11A) AND C. 149, § 105D EVERY EMPLOYEE AND DOMESTIC WORKER IS ENTITLED AS A MATTER OF LAW TO AT LEAST EIGHT WEEKS PARENTAL LEAVE FOR THE PURPOSE OF GIVING BIRTH OR ADOPTION OF A CHILD.

EMPLOYEES ARE ELIGIBLE IF THEY COMPLY WITH THE FOLLOWING CONDITIONS:

1. THE EMPLOYEE IS EMPLOYED ON A FULL-TIME BASIS;
2. THE EMPLOYEE HAS COMPLETED AN INITIAL PROBATIONARY PERIOD SET BY THE EMPLOYER WHICH DOES NOT EXCEED THREE MONTHS OR, IN THE EVENT THE EMPLOYER DOES NOT UTILIZE A PROBATIONARY PERIOD FOR THE POSITION IN QUESTION, HAS BEEN EMPLOYED FULL TIME FOR AT LEAST THREE CONSECUTIVE MONTHS; AND,
3. GIVES TWO WEEKS' NOTICE OF THE ANTICIPATED DEPARTURE DATE AND NOTICE THAT THEY INTEND TO RETURN TO THE JOB, OR PROVIDE NOTICE AS SOON AS IS PRACTICABLE IF THE DELAY IS FOR REASONS BEYOND THE INDIVIDUAL'S CONTROL.

DOMESTIC WORKERS MUST PROVIDE TWO WEEKS' NOTICE BUT ARE NOT REQUIRED TO BE FULL TIME OR COMPLETE AN INITIAL PROBATIONARY PERIOD.

BOTH EMPLOYEES AND DOMESTIC WORKERS ARE ENTITLED TO RETURN TO THE SAME OR A SIMILAR POSITION WITHOUT LOSS OF EMPLOYMENT BENEFITS FOR WHICH THEY WERE ELIGIBLE ON THE DATE THE LEAVE COMMENCED, IF THEY TERMINATE PARENTAL LEAVE WITHIN EIGHT WEEKS. THE GUARANTEE OF A SAME OR SIMILAR POSITION IS SUBJECT TO CERTAIN EXCEPTIONS SPECIFIED IN M.G.L. C. 149, § 105D.

ACCRUED SICK LEAVE BENEFITS SHALL BE PROVIDED FOR PARENTAL LEAVE PURPOSES UNDER THE SAME TERMS AND CONDITIONS WHICH APPLY TO OTHER TEMPORARY MEDICAL DISABILITIES. ANY EMPLOYER POLICY OR COLLECTIVE BARGAINING AGREEMENT WHICH PROVIDES FOR GREATER OR ADDITIONAL BENEFITS THAN THOSE OUTLINED IN THIS NOTICE SHALL CONTINUE TO APPLY.

IF THE EMPLOYER PROVIDES PARENTAL LEAVE FOR LONGER THAN EIGHT WEEKS, THE EMPLOYER SHALL NOT DENY THE EMPLOYEE OR DOMESTIC WORKER THE RIGHT TO RETURN TO WORK UNLESS THE EMPLOYER CLEARLY INFORMS THE EMPLOYEE OR DOMESTIC WORKER, IN WRITING, PRIOR TO THE COMMENCEMENT OF LEAVE AND PRIOR TO ANY SUBSEQUENT EXTENSION OF LEAVE THAT TAKING LONGER THAN EIGHT WEEKS OF LEAVE SHALL RESULT IN THE DENIAL OF REINSTATEMENT OR THE LOSS OF OTHER RIGHTS AND BENEFITS.



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) 626-6969. 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) 626-6969, or visit 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.



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 dé la información escrita sobre el puesto de trabajo, por ejemplo por correo electrónico (email), por correo, o, si usted desea, puede recogerla personalmente. Las agencias de trabajo Tienen que darle, como mínimo, la siguiente información:

- el nombre, la dirección y el número de teléfono de: (i) la agencia de trabajo; (ii) la compañía aseguradora de indemnización por riesgo laboral; (iii) el empleador en el lugar de trabajo; and (iv) y el Departamento de Estándares Laborales (Department of Labor Standards, DLS por sus siglas en inglés).
- una descripción del trabajo y si la posición requerirá alguna ropa, equipo, capacitación o licencias especial(es);
- el día de pago, la tasa por hora de pago, y si puede haber pago por horas extraordinarias;
- la fecha de comienzo, la hora diaria de comienzo y la hora de salida pronosticada, y si se sabe, la duración esperada del empleo;
- si la agencia de empleo o el empleador en el lugar de trabajo proporcionarán algún transporte o comida;
- cualquier cargo cobrado al empleador o trabajador/obrero;
- si el lugar de trabajo está de huelga o con cierre/clausura laboral; y
- una declaración multilingüe indicando que el aviso del puesto de trabajo contiene información importante sobre el puesto, empleo, contrato/compromiso laboral, tarea laboral, o el trabajo/la profesión.

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) 626-6969. 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;
- 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.
- Distinto a la Ley del Derecho de Trabajadores Temporales a Estar Informados, la Ley de Salario de Massachusetts (Massachusetts Wage Act) prohíbe generalmente cualquier acuerdo en que un empleado se haga responsable de los costes y gastos ordinarios de negocios del empleador. Como resultado, no se permite ninguna deducción de sueldo salvo que su propósito sea primariamente para el beneficio del empleado (de tal modo que el gasto tenga un valor sustancial para el empleado y que pudiera ser utilizado libremente por él independiente del trabajo realizado).

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;

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) 626-6969, o visite 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



Notice of Benefits Available Under M.G.L. Chapter 175M Paid Family and Medical Leave (PFML)

Available Leave

Covered individuals may be entitled to family and medical leave for the following reasons:

- up to 20 weeks of paid medical leave in a benefit year if they have a serious health condition that incapacitates them from work.
- up to 12 weeks of paid family leave in a benefit year related to the birth, adoption, or foster care placement of a child, to care for a family member with a serious health condition, or because of a qualifying exigency arising out of the fact that a family member is on active duty or has been notified of an impending call to active duty in the Armed Forces.
- up to 26 weeks of paid family leave in a benefit year to care for a family member who is a covered service member with a serious health condition.

Covered individuals are eligible for no more than 26 total weeks, in the aggregate, of paid family and medical leave in a single benefit year.

Benefits

To fund PFML benefits, employers may deduct payroll contributions of up to 0.46% (adjusted annually) from a covered individual's wages or other earnings. A covered individual's average weekly earnings will determine his or her benefit amount, for a maximum weekly benefit of up to \$1,170.64 (adjusted annually).

Who is a Covered Individual Under the Law?

Generally, a worker qualifies as a covered individual eligible for PFML benefits if they are:

- covered by unemployment insurance in Massachusetts and paid wages by a Massachusetts employer; or
- a self-employed individual who resides and works in Massachusetts and chooses to opt-in to the program; and
- has earned more than 30 times the expected benefit and more than \$6,300 (adjusted annually) in the last four completed quarters preceding the application for benefits.

Job Protection

Generally, an employee who has taken paid family or medical leave must be restored to the employee's previous position or to an equal position, with the same status, pay, employment benefits, length-of-service credit, and seniority as of the date of leave.

These job protections do not apply to contractors performing contract services or self-employed individuals.

Health Insurance

Employers must provide for, contribute to, or otherwise maintain the employee's employment-related health insurance benefits, if any, at the level and under the conditions coverage would have been provided if the employee had continued working continuously for the duration of such leave.

Private Plans

If an employer offers employees paid family leave, medical leave, or both, with benefits that are at least as generous as those provided under the law, the employer may apply for an exemption from paying the contributions. Employees continue to be protected from discrimination and retaliation under the law even when an employer opts to provide paid leave benefits through a private plan.

Name of Private Insurer: _____ Private plan is for: Medical Family Both

Address: _____ Phone: _____

City, State & Zip Code: _____ Website: _____

No Retaliation or Discrimination

- It is unlawful for an employer to discriminate or retaliate against an employee for exercising any right to which s/he is entitled under the law.
- An employee or former employee who is discriminated or retaliated against for exercising rights under the law may, not more than three years after the violation occurs, institute a civil action in the superior court, and may be entitled to damages of as much as three times his or her lost wages.



**If you have questions or concerns about your PFML rights, call:
(833) 344-7365 or visit: <https://www.mass.gov/DFML>**

This notice must be posted in a conspicuous place on the employer's premises.

2025 Poster
Revised 10/2024



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 \$1,170.64 (ajustado anualmente).

¿Quiénes son las Personas Cubiertas Según la Ley?

Por lo general, un trabajador califica como persona cubierta elegible para beneficios del PFML en los siguientes casos:

- si la persona está cubierta por un seguro de desempleo en Massachusetts y cobra salarios de un empleador de Massachusetts; o
- si la persona es un trabajador autónomo que reside y trabaja en Massachusetts y decide incorporarse al programa; y
- si la persona ganó como mínimo 30 veces el beneficio esperado y como mínimo \$6,300 (con ajuste anual) en los últimos cuatro trimestres completados previos a aplicar por los beneficios.

Protección Laboral

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 2025
Revisado 11/2024

GovDocs
Print Date: 11/24



Avi konsènan Benefis yo ki Disponib Dapre M.G.L. Chapit 175M Konje Peye pou Fanmi ak Konje Maladi Peye (PFML)

Konje ki Disponib yo

Moun ki gen pwoteksyon asirans ka jwenn konje pou fanmi ak konje maaldi pou rezon ki annapre yo:

- jiska 20 semèn konje maladi peye nan yon ane benefis si yo gen yon pwoblèm sante grav ki anpeche yo al travay;
- jiska 12 semèn konje peye pou fanmi nan yon ane benefis konsènan nesans, adopsyon oswa plasman nan fwaye dakèy yon timoun, pou okipe yon manm fanmi yo ki gen yon pwoblèm sante grav oubyen poutèt egzijans ki kalifye ki baze sou lefèt ke yon manm fanmi a nan sèvis militè aktif oubyen li resevwa yon notifikasyon ke yo pral rele l lapoula nan sèvis militèaktif nan Fòs Lame yo;
- jiska 26 semèn konje peye pou fanmi nan yon ane benefis pou okipe yon manm fanmi ki nan lame ki gen pwoteksyon asirans epi ki gen yon pwoblèm sante grav.

Moun ki gen pwoteksyona sirans yo elijib pou 26 semèn ototal konje peye pou fanmi ak konje maladi peye nan yonsèl ane benefis.

Benefis yo

Pou finanse benefis PFML yo, anplwayè yo gendwa dewi kontribisyon peywòl yo pou jiska 0.46% (ajiste anyèlman) nan salè yon moun ki gen pwoteksyon asirans oswa lòt lajan li touche. Salè mwayen pa semèn yon moun ki gen pwoteksyon asirans pral detèmine montan benefis li, jsika yon benefis maksimòm o \$ 1,170.64 chak semèn (ajiste anyèlman).

Kimoun ki yon Moun ki gen Pwoteksyon Asirans Dapre Lwa a?

Anejenral, yon travayè kalifye kòm moun ki gen pwoteksyon asirans ki elijib pou benefis PFML yo si:

- yo gen pwoteksyon asirans chomaj nan Massachusetts epi yo anplwayè Massachusetts ap peye salè yo; oswa
- yon moun ki travayè endepandan ki rezide epi travay nan Eta Massachusetts epi ki chwazi patisipe nan pwogram la; epi
- li touche omwen 30 fwa benefis li te espere a epi omwen \$6,300 (ki ajiste cha ane) pandan 4 dènye trimès ki sot pase deja anvan demann aplikasyon pou benefis yo..

Pwoteksyon Djòb

Anjenral, yon anplwaye ki deja pran konje peye pou fanmi oswa konje maladi ki peye swen retounen nan menm pòs li te genyen anvan an oswa nan yon pòs menm nivo, ak menm responsabilite, salè, benefis ak avantaj anplwa, kredi pou dire sèvis ak priyorite pou laj li te gen anvan li te pran konje a.

Pwoteksyon djòb sa yo pa aplikab pou ansyen anplwaye, kontraktyèl endepandan oswa moun ki travay pou kont yo.

Asirans Sante

Anplwayè yo dwe founi, kontribye osinon kenbe beenfis asirans sante ki lye ak travay anplwaye a, si genyen, nan menm nivo ak nan menm kondisyon pwoteksyon asirans la ta bay si anplwaye a te kontinye travay san rete pandan dire konje sa a.

Plan Prive yo

Si yon anplwayè ofri anplwaye yon konje peye pou fanmi, konje maaldi oswa toulede, ak benefis ki omwen bon menmjan ak sa lalwa ofri yo, anplwayè a gendwa aplike pou yon egzanpsyon pou li pa bezwen peye kontribisyon yo. Anplwaye yo kontinye jwenn pwoteksyon kont diskriminasyon ak reprezay dapre lalwa lè anplwayè a chwazi pou ofri benefis konje peye atravè yon plan prive.

Non Konpari Asirans Prive a: _____ Plan prive a se pou: Maladi Fanmi Toulede

Adrès: _____ Telefòn: _____

Vil, Eta ak Zipkòd: _____ Wèbsayt: _____

Reprezay oswa Diskriminasyon Entèdi

- Yon anplwayè pa gen dwa pou fè diskriminasyon ni pran revanch kont yon anplwaye poutèt li te egzèse nenpòt ki dwa li gendwa egzèse dapre lalwa.
- Ton aplwaye oswa yon ansyen anplwaye ki vitkim diskriminasyon oswa ki sibi reprezay poutèt li te egzèse dwa li yo dapre lalwa gendwa, twa (3) lane maksimòm apre vyolasyon an rive, lanse yon pwosè dwa sivil devan yon tribinal siperyè, epi li gendwa ka jwenn peman pou domaj ki rive nan twa (3) fwa salè li pèdi a.

Si ou kesyon oswa preyokipasyon konsènan dwa PFML ou yo, rele nan:

(833) 344-7365 oswa al gade nan: <https://www.mass.gov/DFML>

Avi sa a dwe afiche nan yon kote tout moun ka wè l fasilman sou lye travay anplwayè a.

