

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.

LA LICENCIA POR ENFERMEDAD ACUMULADA

Aviso De Derechos De Los Empleados

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

¿QUÉ EMPLEADOS SON ELEGIBLES?

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

¿CÓMO SE ACUMULA?

- Empleados acumulan 1 hora por cada 30 horas trabajadas.
- Empleados pueden acumular y usar la licencia por enfermedad hasta 40 horas cada año si trabajan horas suficientes.
- Empleados pueden llevar hasta 40 horas de licencia por enfermedad acumulada no utilizada al próximo año.
- Empleados empiezan a acumular tiempo de licencia por enfermedad el primer día de trabajo y pueden utilizar esta licencia 90 días después de empezar a trabajar.

¿EL EMPLEADOR TIENE QUE PAGAR POR ESTA LICENCIA?

- Si un empleador tiene 11 o más empleados, el empleador tiene que pagar la licencia por enfermedad.
- Empleadores que tienen 10 o menos empleados no tienen que pagar por esta licencia.
- Licencia por enfermedad pagada tiene que ser pagado en el mismo horario y en la misma proporción que los salarios regulares.

¿CUÁNDO SE PUEDE UTILIZAR ESTA LICENCIA?

- Un empleado puede utilizar el tiempo de enfermedad cuando el empleado o del empleado su hijo, conyugue, padre o madre o los padres del conyugue están enfermos, tiene cita médica, o sufre de los efectos de la violencia doméstica.
- El mínimo tiempo de licencia/permiso de enfermedad un empleado puede usar es de una hora
- Empleados no pueden usar la licencia acumulada como una excusa para llegar tarde al trabajo sin previo aviso al empleador y uso adecuado.
- La ley no permite el uso de la licencia por enfermedad para otros propósitos y la utilización de licencia en maneras inadecuadas puede resultar en medidas disciplinarias.

¿UN EMPLEADOR PUEDE TENER UNA PÓLIZA/NORMA DIFERENTE DE LO QUE REQUIERE LA LEY?

Sí. Un empleador puede tener su propia póliza de licencia por enfermedad o licencia pagada siempre y cuando su propia póliza cumpla con los requisitos mínimos según la ley de licencia por enfermedad.

REPRESALIA

- Un empleado que usa el tiempo de enfermedad ganado no puede ser despedido de su trabajo. Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercer o tratar de ejercer sus derechos según la ley.
- Ejemplos de represalia incluye: denegando la utilización o retrasando el pago de la licencia por enfermedad, despidiendo al empleado, reduciendo horas de trabajo, o dando tareas indeseables al empleado.

AVISO Y VERIFICACIÓN

- Los empleados deben notificar a su empleador antes de utilizar el tiempo de enfermedad, salvo en caso de emergencia.
- Un empleador puede requerir que los empleados usen un sistema de notificación razonable que el empleador ha creado.
- Si un empleado está fuera de trabajo por 3 días consecutivos o utiliza tiempo de enfermedad dentro de dos semanas de dejar su trabajo, un empleador puede requerir documentación de un médico.

¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la División de Trabajo Justo a 617-727-3465 **o** **Visita** a www.mass.gov/ago/earned sicktime



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

El Fiscal General impone la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada y reglamentos.

Es ilegal violar cualquier disposición de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada.

Las violaciones de todas disposiciones de la Ley de Licencia por Enfermedad Acumulada, M.G.L. c. 149, § 148C, u estas reglamentos, 940 C.M.R. 33.00, 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/earned sicktime

LEI SOBRE LICENÇA MÉDICA NO TRABALHO

Notícia dos Direitos

Começando em 1 de Julho de 2015, trabalhadores em Massachusetts têm direitos a acumular e usar licença médica no trabalho.

QUEM QUALIFICA?

A maioria dos funcionários que trabalham em Massachusetts podem acumular licença médica auferida.

Este inclui empregados em tempo integral, tempo parcial, temporais, e temporários.

COMO É QUE ACUMULA?

- Funcionários vão acumular uma hora de licença médica para cada 30 horas trabalhadas.
- Funcionários podem acumular e usar **40 horas num ano**, se eles trabalham horas suficientes.
- Funcionários quem não usam todas as suas horas, ao fim do ano podem **transferir até 40 horas** acumuladas para o próximo ano.
- Funcionários **começam a acumular** licença médica no seu primeiro dia de trabalho, e **podem usar** a licença 90 dias após o início de suas atividades profissionais.

SERÁ QUE VAI SER PAGO?

- Se um empregador tem 11 ou mais de 11 funcionários, a licença médica precisa ser paga.
- Se um empregador tem menos de 10 funcionários, a licença médica auferida pode não ser remunerada.
- Licença médica acumulada no trabalho deve ser paga no mesmo horário e com valor salarial regular.

QUANDO QUE SE PODE USAR?

- Um funcionário pode usar licença médica quando o funcionário ou seu filho(a), esposo(a), pai/mãe, ou sogro(a) está doente, tem um compromisso médico, ou para cuidar das consequências sofridas pela violência doméstica.
- O tempo mínimo que um funcionário pode usar a licença é de uma hora.
- Licença médica auferida não pode ser utilizada como uma desculpa para chegar tarde ao trabalho sem notificar ao empregador com antecedência sobre seu uso.
- Usando licença médica por razões não cobertas nesta lei não é permitido, e poderá resultar em disciplina por parte do empregador.

PODE UM EMPREGADOR USAR UM REGULAMENTO DIFERENTE?

Sim. Um empregador pode usar um regulamento interno sobre licença médica diferente, desde que cumpra os mínimos propósitos estabelecidos pela lei.

RETALIAÇÃO

- Funcionários **não podem ser demitidos** ou sofrer retaliação por exercer ou tentar exercer seus direitos estabelecidos pela lei.
- Retaliação inclui qualquer ameaça, ação disciplinar, demissão, demissão, suspensão, ou redução dos horários de trabalho.

NOTIFICAÇÃO E VERIFICAÇÃO

- Funcionários **precisam notificar** seus empregadores antes de usarem licença médica auferida, exceto nas emergências.
- Empregadores podem solicitar que funcionários utilizem um sistema de notificação sobre o uso de licença médica, estabelecido pelo empregador.
- Se um funcionário está ausente do trabalho por três dias consecutivos **OU** usando licença médica auferida dentro das duas semanas anteriores ao seu desligamento da empresa, o empregador pode solicitar comprovação médica do empregado.

VOCÊ TEM PERGUNTAS?

Chame a Divisão de Relações Trabalhistas: 617-727-3465 **Visite** www.mass.gov/ago/earnedsicktime



Commonwealth of Massachusetts
Escritório da Procuradora Geral
Portuguese - July 2016

A lei e as regulações serão garantidas pela Procuradora Geral.

Violações de qualquer provisão da lei de Licença Médica Auferida, M.G.L. c. 149, § 148C, ou estas regulações, 940 C.M.R. 33.00 serão sujeitas aos parágrafos (1), (2), (4), (6) e (7) de subseção (b) de M.G.L. c. 149, §27C(b) e a §150.

Esta notícia é para informação.

A lei e as regulações estão no website: www.mass.gov/ago/earnedsicktime

Konje Maladi ki Soti nan Tan Travay

Anons sou Dwa Anplwye

Depi dat 1ye jiyè 2015, anplwaye nan Massachusetts yo ap gen dwa pran konje maladi ki soti nan tan travay yo.

Kilès ki Kalifye?

Tout anplwaye nan Massachusetts yo kapab pran konje maladi ki soti nan tan travay yo.

Sa vle di anplwaye tan konplè, tan pasyèl, tanporè, ak sezonnye.

Kouman pou ou rive genyen tan sa a?

- ☐ Anplwaye yo gen dwa pran 1 èdtan konje maladi ki soti nan tan travay yo, pou chak 30 èdtan yo travay.
- ☐ Anplwaye yo ka vin genyen, epi yo ka pran jiska **40 èdtan chak ane**, si yo travay ase lontan pou sa.
- ☐ Anplwaye ki gen konje maladi ki soti nan tan travay yo, men ki pa pran tan konje maladi a lè fen lane a rive, kapab **transfere jiska 40 èdtan**.
- ☐ Anplwaye yo kòmanse genyen konje maladi ki soti nan tan travay yo depi premye jou yo travay la, epi yo ka kòmanse sèvi avèk tan konje maladi sa a 90 jou apre dat yo kòmanse travay la.

Èske yo pral touche pou li?

- ☐ Si yon konpayi genyen 11 anplwaye oubyen plis, konpayi a dwe peye anplwaye yo pou tan konje maladi yo pran an.
- ☐ Si yon konpayi genyen 10 anplwaye oubyen mwens, konpayi a kapab pa peye yon anplwaye pou tan konje maladi li pran.
- ☐ Tan yo peye yon anplwaye pou konje maladi li pran an dwe peye menm lè, ak nan menm tarif, avèk salè nòmal li.

Kilè anplwaye a ka sèvi ak tan sa a?

- ☐ Yon anplwaye ka sèvi ak tan konje maladi a si anplwaye a, oswa moun li marye a, oswa paran anplwaye a, oswa paran moun li marye a malad, oubyen pou yo ale nan yon randevou medikal, oubyen si yo genyen pou rezoud konsekans vyolans anndan kay.
- ☐ Pi piti kantite tan yon anplwaye kapab pran pou konje maladi, se 1 èdtan.
- ☐ Tan pou konje maladi a pa kapab sèvi tankou yon eskiz pou moun rive anreta nan travay, san yon avètisman davans pou di rezon an.
- ☐ Anplwaye pa ka sèvi avèk tan pou konje maladi pou lòt rezon, kidonk yon aksyon konsa kapab lakòz sanksyon disiplinè kont yon anplwaye.

Èske yon konpayi kapab sèvi avèk yon lòt prensip?

Wi. Yon konpayi kapab genyen pwòp règleman li pou konje maladi, oswa pou peye anplwaye pou tan yo pa vin travay, depi anplwaye yo kapab pran menm kantite tan, pou menm rezon, epi avèk menm pwoteksyon nan travay, ki nan Lwa sou Konje Maladi ki Soti nan Tan Travay la.

Vanjans

- ☐ Si yon anplwaye sèvi avèk tan konje maladi li, yo pa kapab revoke li, ni yo pa kapab fè vanjans kont li paske li sèvi oubyen li eseye sèvi avèk dwa li genyen dapre lalwa.
- ☐ Men kèk egzanp vanjans kont anplwaye: defann anplwaye a sèvi avèk konje maladi li, oubyen pran reta pou peye li pou konje maladi ki soti nan tan travay li, revoke li, retire sou èdtan travay li, oswa bay anplwaye a fè travay li pa renmen.

Notifikasyon ak Verifikasyon

- ☐ Yon anplwaye dwe bay kote li travay la yon **notifikasyon** anvan li pran tan konje maladi, sòf si li gen yon ka ijans.
- ☐ Konpayi yo kapab mande anplwaye yo sèvi avèk yon **sistèm notifikasyon rezonnab**, dapre sistèm konpayi yo tabli.
- ☐ Si yon anplwaye pa vin travay pandan 3 jou youn apre lòt, **OUBYEN** si anplwaye a ap pran yon konje maladi nan mwens pase 2 semenn anvan li kite yon travay, konpayi a kapab mande anplwaye a pote yon dokiman yon pwofesyonèl sante ba li pou sa.

ÈSKE OU GENYEN KESYON?

Rele Fair Labor Division [Depatman pou Jistis nan Travay]
nan nimewo 617-727-3465

- ☐ **Gade nan adrès Entènèt** www.mass.gov/ago/earned sicktime



Commonwealth of Massachusetts
Office of the Attorney General
Haitian Creole - July 2016

Ministè Lajistis fè respektè Lwa sou Konje Maladi ki Soti nan Tan Travay la, ansanm ak règleman yo.
Se yon aksyon ilegal, si yon moun pa respektè dispozisyon ki nan Lwa sou Konje Maladi ki Soti nan Tan Travay la.
Si yon moun komèt yon vyolasyon kont nenpòt dispozisyon Lwa sou Konje Maladi ki Soti nan Tan Travay la, ki nan M.G.L. c. 149, § 148C, oswa kont règleman ki nan 940 CMR 33.00, moun lan ap sibi konsekans ki ekri nan paragaf (1), (2), (4), (6) ak (7) nan alineya (b) ki nan M.G.L. c. 149, § 27C(b) ak nan § 150.
Rezon anons sa a, se pou bay enfòmasyon.
Pou wè tout dokiman ki ekri sou lwa ak sou règleman yo, gade nan adrès www.mass.gov/ago/earned sicktime.