U.S. Equal Employment Opportunity Commission

Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo

protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha

Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore,

porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por

discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede

https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx

1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

una Oficina de Campo de la EEOC (información er

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O

SUBCONTRATOS FEDERALES

misos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas qu

hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es

un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por

parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleado de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar c

discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados

protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación

capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo po

parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no

hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas

de una nersona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es

un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para e

tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo

DERECHOS DEL EMPLEADO

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de

mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes

a v quardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a

ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospech razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como

un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.

La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas

para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de

fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la

seguridad nacional.

empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales

en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios,

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada

afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos

protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP,

por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los

comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes manera

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC

1-800-669-6820 (TTY)

www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC,

incluvendo información sobre cómo

Género, Origen Nacional

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

presentar un cargo de discriminación, está

Estatus Protegido Como Veterano

medallas de servicio de las fuerzas armada

comunicarse de inmediato con:

200 Constitution Avenue, N.W.

1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Departamento de Trabajo de los EE. UU.,

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo

Personas con Discapacidades

iones esenciales del trabajo.

agencia federal que brinda dicha asistencia.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

de personas no autorizadas

En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben se

nistradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su histración y duración. Los examinados tienen un número de derechos

específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someters

a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al

igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y

puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleado

o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleito:

Represalias

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de

1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere

discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres

años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos

en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por

discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligacione

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del

de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos baio el

odesk.dol.gov/s/, o llamando a una oficina regional o distrita

tamento de Trabajo de los EE.UU y en la página web "Contáctenos" de la

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN

ASISTENCIA FINANCIFRA FFDFRAI

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según

la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación

laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973 enmendada prohíbe la

o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la

prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividade:

ninación en todos los aspectos de empleo contra las personas con

Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución

que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la

nendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen

inación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de

habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión

de telecomunicaciones. También se nuede contactar a la OECCP.

de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe

acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY

DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos

tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicio

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

APLICACIÓN DE LA LEY

hasta 24 meses durante dicho servicio militar

quejas de infracciones de USERRA.

según corresponda, para representación

infracciones de USERRA.

uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados

Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley

tal mich to accuming mission by everal to estated a que promos a destination, infrariant a mission bey estatal o local o accuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica. El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto

a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de

Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer

sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted po solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o

presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD.

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su

cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser

sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a

reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training

t<u>tps://www.dol.gov/agencies/vets/</u>. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea

Service, VETS) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolve

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se

Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por

https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este

requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto

de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta direcció

remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel),

sobre USERRA, comuniquese con VETS al 1-866-4-USA-DOL o visite su sitio web en

ESCANEAR

WH1420

REV. 04/2023

FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa

Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y

Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los

mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su

médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

¿Qué debe hacer mi empresa? Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su empresa debe:

determina que usted es elegible, su empresa debe notificarle por escrito:

DEPARTMENT OF LABOR

UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

¿Dónde puedo encontrar más información?

Élame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y

Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA

Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

FED

PAGO POR SORRETIEMPO

DEPARTMENT

UNITED STATES

Vendedores Externos

Empleados de salario por comisión

OF AMERICA

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

\$7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009 La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

semana laboral. TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabaiar en la mayoría de los trabaios no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabaiar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar

\$15.00

Effectivo 1/1/24

Los empleadores con 14 empleados o menos:

Montgomery Co.

Empleadores en estos condados están obligados a publicar la información de salario aplicable

Las Propinas: (Empleados que ganan más de \$30.00 al mes en propinas); deben ganar el salario mínimo de Maryland. Los

de Maryland. Sujeto a la adopción de regulaciones relacionadas, los empleadores de restaurantes que utilicen un crédito de

propinas deberán proporcionar a los empleados una declaración de salario por escrito o electrónico para cada período de pago

que muestre la cantidad de pago efectiva por hora del empleado, incluyendo los salarios en efectivo pagados por el empleado

nás las propinas para el crédito de propinas por horas trabajadas por cada semana laboral del período de pago. Se publicará

a mayoría de los empleados en el Estado de Maryland debe ganar **1.5 veces** su sueldo regular por hora por todas horas

Trabajadores agrícolas, el tiempo extra de esta excepción comienza al exceder las 60 horas a la semana

A la mavoría de los empleados en el Estado de Marvland se les debe pagar el salario mínimo

información adicional y actualizaciones en el sitio web del Departamento de Labor de Maryland.

Voluntarios en organizaciones educativas, benéficas, religiosas, v las sin fines de lucro

Tiempo Extra (overtime)

trabajadas más de **40 horas** semanal. Excepto el siguiente

Algunos empleados agrícolas

Excepciones de Salario mínimo y Tiempo extra (overtime)

Miembros de la familia inmediata del empleador

Fiecutivos administrativos y empleados profesionales

Empleados menores de 18 años de edad: deben ganar por lo menos 85% del salario mínimo del estad

y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una

> INFORMACIÓN ADICIONAL Ciertas ocupaciones y ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas

Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que

cumplir con ambas. Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la

FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

> DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA REV. 04/2023

REV. 12/2023

Ocupaciones relacionadas con la operación de cierta

Ocupaciones relacionadas con la operación de cier

Ocupaciones relacionadas con la manufactura de

Ocupaciones relacionadas con la operación de sierro

circulares, sierras de cinta y cizallas cortante

Ocupaciones relacionadas con operaciones de

naufragio, demolición y desguace de bugues

Ocupaciones relacionadas con operaciones de

excavación.

peligrosos o tóxicos.

estatal o federal.

bienestar del menor.

Ocupaciones relacionadas con operaciones de techa

La manufactura de productos químicos o compuest

Limpieza, lubricación o frotado de maquinaria

Cualquier ocupación que, tras la investigación del

onado, se considere perjudicial para la salud y

Transporte de personas o

REV. 12/2023

náquinas de panadería a motor.

máguinas de productos de papel a motor

ladrillos, baldosas y productos afines.

FED

Aplicantes de trabaio

Discapacidad

Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleado

. Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo

dientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

Origen nacional Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas

relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)

néticos o historial médico familiar

rocedimiento por discriminación

acomodación por embarazo

Agencias de empleo

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

Contratación o promoción

Formación profesional

Referencias

FED

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

La mayoría de los empleadores privados

Gobiernos estatales y locales (como empleadore

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Acoso (incluvendo conducta física o verbal no deseada

Remuneración (salarios desiguales o compensación)

Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto;

o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera

Obtención o divulgación de información genética de los empleados

oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una

Solicitud o divulgación de información médica de los empleados

Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de

Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado

empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a

Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales.

o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un

la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

ejercicio de sus derechos por parte de alquien, o alquien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o

Instituciones educativas (como empleadores)

nformación genética (incluyendo solicitudes del empleador para

la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios

a la discriminación o participar en una demanda, investigación o

Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de

los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la

omar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablement

MD Department of Labor, Division of Labor and Industry La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra (Trabajo y empleo artículo, título 3, subtítulo 4, código anotado de Maryland) Empleados menores de 16 años que trabaian menos de 20 horas por semana Salario Mínimo

Empleados aprendices y parte de una programa de educación especial en una escuela pública Empleados no administrativos de campamentos organizados Algunos establecimientos de venta de alimentos y bebidas para consumo en las inmediaciones que ganen menos de \$400,000.00 al año Autocines

Establecimientos que se dedican al almacenamiento, embalaie o congelación de frutas, verduras, aves de corral y pescados Excepciones de Tiempo extra (overtime) Algunos empleados dedicados a la venta o servicio de automóviles, equipo agrícola, remolques o camiones Promotores de concierto sin fines de lucro, teatros, festivales de música, quioscos de música, o espectáculos teatrales empleadores deben pagar por lo menos \$3.63 por hora. Esta cantidad mas propinas deberá ser igual al salario mínimo del Estado

Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias regueridas por el U.S. Departamento de Transporte, la ley federal de autotransportes y la comisión interestatal de comercio Seasonal amusement and recreational establishments that meet certain criteria PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA QUEJA DEPARTAMENTO DE LABOR División de Labor e Industria SERVICIO DE EMPLEO 10946 GOLDEN WEST DRIVE, SUITE 160, HUNT VALLEY, MD 21031

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LA LEY A PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN. RESISTROS DE PAGOS SE DEBEN MANTENER DURANTE 3 AÑOS EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO. SE PRESCRIBEN PENAS PARA LAS VIOLACIONES DE LA LEY.

WEB: HTTP://WWW.DLLR.MARYLAND.GOV/LABOR/WAGES

LLAME: 410 767-2357

CORREO ELECTRÓNICO: ESS@DLLR.STATE.MD.U

AVISO: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal

mo la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

MD Department of Labor, Division of Labor and Industry Hoia informativa secundaria (Artículo de Trabajo y Empleo, Sección 3-206, Código Anotado de Maryland)

Trabajo doméstico realizado en o cerca de un hogas

por un padre o alguien en lugar de un padre.

Trabajo realizado por voluntarios no remun

o alguien en lugar de un padre.

Entrega de periódicos al consumidor

Cadi en un campo de golf.

que tienen 16 años o más.

en una organización caritativa o sin fines de lucro.

Empleo como instructor en un velero de instrucción

Fabricación de coronas perdurables en o alrededor d

Trabajo realizado como consejero, consejero asistente

instructor en un campamento juvenil certificado bajo la

omberos voluntarios o escuadrón de rescate volunta

Ley de Campamentos Juveniles de Maryland.

Trabajo peligroso realizado por voluntarios no

remunerados de un departamento o compañía de

que han completado o están tomando un curso de

nayor jerarquía o más restrictiva. La información sobre la

Trabajo realizado en una empresa propiedad u opera

NOTA A LOS EMPLEADORES Jn menor de 14 años no está autoriza is solicitudes de permiso de trabajo se aceptan en lín rabajar y no puede ser empleado Los menores de 14 a 17 años sólo puede El menor, su padre o tutor completa en línea la El permiso de trabajo debe estar en poses del empleador antes de que el menor pueda trabaio en el archivo durante tres años.

PARA SER VÁLIDO: El menor, su padre o tutor y e <u>Horas de empleo permitidas</u> fuera del día escolar prescrito y la actividad no implie No se puede emplear ni permitir trabajar más de cinco horas de minería, fabricación u ocupaciones peligrosas. Las ontinua sin un período no laborable de al menos media El trabajo agrícola realizado en una granja.

8 horas en cualquier día cuando la escuela no esté en 23 horas en cualquier semana cuando la escuela esté e 40 horas en cualquier semana cuando la escuela no est Solo puede trabajar entre las 7:00 a.m. y las 8:00 p.m. Puede trabajar hasta las 9:00 p.m. desde el Día de los Caídos (Memorial Day) hasta el Día del Trabajo. Las horas trabajadas por un menor inscrito en un

4 horas en cualquier día cuando la escuela esté en sesió

aprendiz cuando la escuela está normalmente en sesión no pueden ser contadas para las horas de trabaj lenores de 16 a 17 años: No pueden pasar más de 12 horas en una coi lares y horas de trabajo cada día. Se debe permitir al menos ocho horas consecutivas de tiempo i

aboral y no escolar en cada período de 24 horas isionado de Trabajo e Industria puede conceder xcepciones a las horas y a las ocupaciones. Las solicitudes e excepciones deben dirigirse al Comisario, dando detalles

Se pueden expedir permisos especiales a menores de cualquie Las restricciones de las disposiciones de trabajo infantil de la edad a ser empleados como modelo, artista intérprete o animad y Federal de Normas Laborales Justas pueden ser mayores as solicitudes y permisos solo están disponibles en la oficina de que las normas estatales. En todos los casos, prevalece la norm altimore de la División de Trabajo e Indutria (dirección abajo) o normas federales está disponible en la oficina de Baltimore de l visión de Salarios v Horas del Departamento de Trabajo de lo Estados Unidos (410) 962-6211.

(2) "Empleador" incluye a una persona que actúa directa

o indirectamente sobre el interés de otro empleador con

que son ilícitas bajo este subtítulo; y

trabajo o travectoria profesional:

n puesto de trabajo mediante

identidad de género.

sexo o identidad de género;

cantidad o producción; o

§3-304.1.

MD

diferentes obligaciones o servicios;

ubicados en el mismo condado del estado

(c) Excento lo estinulado en la subsección (d) de esta sección

subsección (b) de esta sección no prohíbe una variación en el

(1) un régimen de antigüedad que no discrimine según el

(2) un régimen de ascenso que no discrimine según el

(3) trabajos que requieran diferentes capacidades o

(5) trabajo realizado en diferentes turnos o a diferentes

(6) un sistema que mida el rendimiento según la calidad,

(7) un factor de buena fe aparte del sexo o identidad de

(i) no se basa ni se deriva de una diferencia de

(ii) está relacionado con el trabajo con respecto al

compensación basada en el sexo;

(iii) que representa toda la diferencia.

(d) Esta sección no impide que un empleado demuestre que

en la subsección (c) de esta sección sea un pretexto para la

(e) Un empleador que paga un salario y viola este subtítulo no

scriminación en base al sexo o identidad de género.

(1) prohibir a un empleado que:

no se realiza ninguna deducción de su salario

Está desempleado por motivos ajenos a usted

Tiene suficientes ingresos en su período base

Número de teléfono para hacer una reclamación:

1-877-293-4125 (Ilamada gratuita)

1-877-293-4125 (Ilamada gratuita)

301-313-8000

del Departamento de Trabajo de Maryland indicado a continuación

Es capaz de trabajar, está disponible para trabajar y busca trabajo activament

dependientes u otros formularios para probar la dependencia

SI ESTÁ TOTAL O PARCIALMENTE DESEMPLEADO, LLAME A LOS SIGUIENTES NÚMEROS:

por el empleador; o

(1) Asignar o guiar al empleado a una trayectoria

pagada a un empleado de otro sexo o identidad

mismo establecimiento y realizan un trabajo de

de género si ambos empleados trabajan en e

§3-304.

MD

DEPARTMENT OF LABOR, LICENSING AND REGULATION 10946 GOLDEN WEST DRIVE, SUITE 160 • HUNT VALLEY, MD 21093 Número de teléfono: (410) 767-2357 • Número de fax: (410) 333-7303

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA TODOS LOS MENORES: Ciertas ocupaciones son declaradas peligrosas por la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos y han sido adoptadas por referencia por el Comisionado de Trabajo e Industria del Estado de Maryland. Se prohíbe que tod los menores de edad sean empleados en estas ocupaciones, con ciertas excepciones que incluyen, pero no se limitan al aprendizaje juvenil Ocupaciones en o cerca de plantas o establecimientos de manufactura o almacenamiento de explosivos o artículos con componentes explosivos Ocupaciones relacionadas con el sacrificio, empaqu procesamiento o distribución de cárnicos

Ocupaciones como chofer de vehículos de motor y ayudan Ocupaciones en minas de carbón. Ocupaciones de tala y ocupaciones en la operación de cualquier aserradero, tornería, fábrica de tablillas o fábrica Ocupaciones relacionadas con la operación máquina motorizadas para trabajar la madera Ocupaciones que implican exposición a sustancia radioactivas y radiaciones ionizantes. Ocupaciones relacionadas con la operación de elevadores y otros aparatos de elevación a moto Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas a motor de moldeo, perforación y cizallado de metales.

Muelles o embarcaderos que no sean marinas donde se vendan o sirvan embarcaciones de recre Pilotos, bomberos o ingenieros en cualquier buque o bar dedicado al comercio Ferrocarriles.

siguientes ocupaciones se encuentran prohibidas a todos los menores

Erección y reparación de cables eléctricos. Cualquier destilería en la que se produzcan, envasen, envuelvan o empaguen bebidas alcohólicas

sobre los 100 dólares entre las 8 a.m. y las 8 p.m., a menos que el menor sea el hijo del propietario u operador o los fondos hayan sido ÁREAS DEL EMPLEO RESTRINGIDAS PARA MENORES DE ENTRE 14 Y 15 AÑOS Ocupaciones de manufactura, mecánicas o de procesamiento, incluyendo ocupaciones en salas de trabajo, lugares de trabajo o

áreas de almacenamiento donde se fabrican o procesan mercancías Operación, limpieza o ajuste de cualquier maquinaria a motor distinta de las máquinas de oficin Ocupaciones en, alrededor de o en conexión con (excepto el trabajo de oficina o de ventas no realizado en el sitio)

 Aeropuertos Cualquier ocupación que perjudicial luego de las

Ocupaciones causantes de polvo o gases en

cantidades perjudiciales Bugues dedicados e la navegación o el comerci Ciertas actividades

Cierto horneado

Department of Labor

niega al empleado el derecho de divulgar o hablar sobre (a) En este subtítulo las siguientes palabras tienen los el salario del empleado; o significados indicados. (3) tomar alguna acción adversa contra el empleado por b)(1) "Empleador" significa lo siguient (i) averiguar sobre el salario del empleado o el salario (i) una persona que se dedica a un negocio, industria, profesión, comercio u otra empresa en el estado; de otro empleado; (ii) divulgar el salario propio del empleado ii) el estado y sus unidade (iii) hablar sobre el salario de otro empleado si diche (iii) un condado y sus unidades; y salario ha sido divulgado voluntariamente: (iv) un gobierno municipal en el estado. (iv) pedir al empleador que ofrezca una razón del

(v) asistir o fomentar que otro empleado ejercite su derechos baio esta sección. (c) La "identidad de género" tiene el significado indicado en la (b)(1) sujeto al párrafo (2) de esta subsección, un empleador sección 20-101 del Artículo del gobierno estatal. podría, en una política escrita ofrecida a cada empleado, d)(1) "Salario" significa toda compensación por empleo. establecer limitaciones razonables de iornada de trabaio sobre (2) "Salario" incluye transporte, alojamiento u otra ventaja el tiempo, lugar y manera en la que se hagan las averiguacione

ofrecida al empleado para la conveniencia del empleador. obre la divulgación del salario del empleado o se hablen sobr (2) una limitación establecida bajo el párrafo (1) de Este subtítulo corresponde a un empleador tanto hombre como esta subsección deberá ser constante con los estándares mujer en una empresa lícita. adoptados por el comisionado y todas las otras leyes estatales y federales (3) sujeto a la subsección (d) de esta sección, las limitaciones establecidas bajo el párrafo (1) de esta (1) Utilizar métodos informales de conferencia,

conciliación y persuasión para eliminar prácticas de pago hable o divulque el salario de otro empleado sin el (2) Supervisar el pago de un salario que se le debe a un cepción de lo estipulado en la subsección (d) de est sección, el hecho de que el empleado no se acate al límite zonable incluido en la política escrita bajo la subsección (b) de (a) En esta sección, "proporcionar oportunidades de empleo esta sección será una defensa afirmativa para un reclamo hecho por el empleado en contra del empleador bajo esta sección si la acción adversa de empleo tomada por el empleador fue por esional menos favorable, si se ofrece un puesto de (2) No ofrecer información sobre promoción o avance en acuerdo con la limitación. el rango completo de trayectorias profesionales ofrecidas

subsección podrían incluir prohibir a un empleado qu

salario del empleado; o

el hecho de no acatarse a la limitación razonable y no por una veriguación, una discusión o una divulgación de salarios de d) (1) una prohibición establecida de acuerdo con la subsección b)(3) de esta sección contra la discusión o divulgación del (3) Limitar o privar a un empleado de oportunidades de salario de otro empleado sin el permiso previo del empleado empleo que de otra manera estarían disponibles para el no se aplicará a situaciones en las que un empleado que tiene empleado, pero no lo están por el sexo o la identidad de género del empleado. acceso a la información del salario de otros empleados como oarte esencial del desempeño laboral de dicho empleado si la discusión o divulgación es en respuesta a una queja, cargo (b)(1) Un empleador no debe discriminar entre empleados en o para el avance de una investigación, un procedimiento una audiencia o una acción bajo este subtítulo, incluso una (i) el pago de un salario a un empleado de un sexo nvestigación que lleve a cabo el empleador.

2) si un empleado que tiene acceso a la información de salario como parte esencial del desempeño laboral divulga el salario del propio empleado o información de salario sobre otro empleado obtenido fuera del desempeño de las funciones esenciales del trabajo de empleado, el empleado deberá tener derecho a todas la

características comparables o trabajan en la misma operación, en el mismo negocio o el mismo tipo de protecciones concedidas baio este subtítulo. (ii) el ofrecimiento de oportunidades de empleo e) Nada en esta sección deberá ser interpretado para: nenos favorables basándose en el sexo o en el sexo o (1) requerir que un empleado divulgue el salario del (2) Con fines del párrafo (1)(i) de esta subsección, se (2) disminuir los derechos del empleado de negociar debe considerar que un empleado trabaja en el mismo establecimiento que otro empleado si los empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo

estatal o local: (3) limitar los derechos de un empleado estipulados baio cualquier otra disposición de la ley o convenio colectivo (4) crear una obligación para un empleador o empleado con fines de divulgar salarios; (5) permitir a un empleado, sin el consentimiento escrito de un empleador que divulgue información privilegiada, información de secretos comerciales o información que está sujeta al privilegio legal o protegido por la ley; o

(6) permitir que un empleado divulque información sobre salario a un competidor del empleador. §3-304.2 (A) A petición, un empleador deberá proporcionar a un solicitante el rango salarial para un puesto para el cual el B)(1) Un empleador no puede:

emplear a un solicitante de empleo porque el solicitante 1. No proporcionó un historial salarial o 2. Solicitó el rango salarial de acuerdo con esta sección para el puesto que solicitaba el solicitante y (II) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de la presente

1. Confiar en el historial salarial de un solicitante de de empleo o en la determinación de los salarios del 2. Buscar el historial salarial de un solicitante de empleo de forma oral, por escrito, o a través de un empleado o un agente o de un empleador actual

puede reducir otro salario para cumplir con este subtítulo. (2) Después de que un empleador haga una oferta inicial de empleo con una oferta de compensación a un (i) investigue sobre, hable de o divulgue los salarios (I) Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo (3) de del empleado o de otro empleado; o (ii) pida que el empleador ofrezca una razón por la la presente subsección, basarse en los antecedentes salariales facilitados voluntariamente por el cual el salario del empleado sea una condición de solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial superior al salario inicial ofrecido por el (2) requerir que un empleado firme una exención o

PARA LOS EMPLEADOS

SU EMPLEADOR ESTÁ SUJETO A la Ley de Seguro por Desempleo de Maryland y paga impuestos bajo esta ley. Para esto,

SI ES DESPEDIDO o se queda sin trabajo, presente una reclamación de inmediato llamando al número de teléfono

SI ES ELEGIBLE, podrá tener derecho a los beneficios del seguro por desempleo durante 26 semanas

para el área en la cual reside o puede hacer una reclamación en Internet en la dirección del sitio web que se indica a

SI NO TRABAJA TIEMPO COMPLETO, podrá ser elegible para tener beneficios parciales. Si se redujeron sus horas

de las deducciones durante la semana en la que vuelva al trabajo, independientemente de si le han pagado o no.

nabituales de trabajo, presente una reclamación de inmediato, según las instrucciones anteriores, para determinar sus

SI HA PRESENTADO RECLAMACIONES POR BENEFICIOS Y VUELVE AL TRABAJO, debe informar su salario bruto antes

TIENE DERECHO A BENEFICIOS SI:

Se ha registrado para trabajar y ha presentado una reclamación por beneficios con un Centro de Reclamaciones

Para garantizar la entrega inmediata de su reclamación, es necesario que tenga disponible su número

de seguro social. Si declara tener personas dependientes menores de dieciséis (16) años, dehe tener

el número de seguro social de cada uno al realizar la reclamación. Si no sabe los números de seguro

social, recibirá instrucciones sobre cómo suministrar una copia de los certificados de nacimiento de los

Charles

Allegany Frederick

Copyright 2024 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

Montgomery

Prince Georges

St. Mary's

Washington

Paga Igualitaria por Trabajo Igualitario (Artículo de Trabajo y Empleo, Título 3, Subtítulo 3)

(II) Tratar de confirmar el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante de empleo para apoyar una oferta salarial superior al salario inicial ofrecido por el empleado (3) Un empleador podrá basarse en los antecedente salariales en virtud del párrafo (2) de la presente diferencia salarial ilícita basada en características protegidas en virtud de la sección §3-304 del presente (C) Esta sección no puede interpretarse en el sentido de que prohíbe a un solicitante de empleo compartir voluntariamente ı historial salarial con un empleado

(a) (1) Cada empleador debe llevar un registro reguerido por el Comisionado sobre lo siguiente (i) salarios de los empleados; (ii) clasificaciones de trabajo de los empleados: y (iii) otras condiciones de empleo. (2) Un empleador debe llevar los registros requerido

por este subtítulo durante el período de tiempo que el (b) A partir de los registros requeridos por esta sección, un empleador debe confeccionar los informes que el Comisionado (a) A pedido de un empleador, el Comisionado dehe una copia de este subtítulo en cada lugar de trabajo.

c) El comisionado, en consulta con la Comisión de Derechos Civiles de Marvland (Marvland Commission on Civil Rights) deberá crear material educativo y poner capacitaciones a la disponibilidad de los empleadores para ayudarles a adoptar capacitaciones, políticas y procedimientos que cumplen con los §3-306.1.

sido infringido, el comisionado deberá: (1) tratar de resolver cualquier asunto pertinente a la infracción informalmente por mediación; o (2) solicitar al Fiscal General que entable una acción er nombre del solicitante o empleado. (b) El Fiscal General podría entablar una acción según esta sección en el condado donde supuestamente ocurrió la

infracción por desagravio por mandato judicial, daños u otros haber sabido que la acción del empleador infringe la

podría presentar una acción en contra del empleador po entre el salario pagado a los empleados de un sexo o identidad de género y los salarios pagados a empleado de otro sexo o identidad de género que hacen el mismo liquidación de daños y perjuicios. (2) Si un empleador sabía o razonablemente deberío haber sabido que la acción del empleador infringe la sección 3-304.1 de este subtítulo, un empleado afectado podría presentar una acción en contra del empleador

por desagravio por mandato judicial y recuperar los daños reales y una cantidad equitativa adicional como liquidación de daños y periuicios (3) Un empleado puede iniciar una acción en nombre de un empleado y otros empleados afectados de forma (b) En la solicitud escrita de un empleado que tiene derecho a

(2) solicitar al Fiscal General que inicie la acción de acuerdo con esta sección en nombre del empleado; v

(c) Una acción bajo esta sección debe presentarse dentro de os 3 años después de que el empleado reciba del empleado: el salario pagado por despido bajo la sección 3-505(a) de este que el salario al cual el empleado tiene derecho bajo este

ítulo no representa una defensa para una acción bajo esta (e) Si una corte determina que un empleado tiene derecho a íniciar juicio en una acción bajo esta sección, la corte debe permitir que se le cobren al empleador pagos legales razonable de acuerdo a las Reglas de Maryland. §3-308.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

MD

Uso de Licencia

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

La Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland requiere que los empleadores con 15 o más empleados brinden licencia de enfermedad y seguro para ciertos empleados. También requiere que los empleadores que

emplean a 14 o menos empleados brinden licencias no remuneradas por enfermedad y seguro para ciertos

El permiso de enfermedad y seguro comienza a acumularse desde 11 de febrero de 2018 o la fecha en que un

empleado comienza a trabajar para el empleador. Un empleado acumula un permiso de enfermedad y seguro a una tasa de una hora por cada 30 horas de trabajo. Un empleado tiene derecho a ganar un máximo de 40 horas

de licencia de enfermedad y seguro en un año. Lo máximo que un empleado puede acumular es un total de 64

Un empleado puede usar la licencia de enfermedad y seguro acumulada bajo las siguientes condiciones:



Para cuidar o tratar la enfermedad, lesión o condición mental o física del empleado; Para obtener atención médica preventiva para el empleado o miembro de la familia del empleado; Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad, lesión o condición mental o física;

emporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso. en loco parentis del empleado o de su cónvuge cuando el empleado o el cónvuge del empleado eran menors

Empleados:

Inspección:

Queja:

Actividad

voluntaria:

LICENCIA DE ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA DE MARYLAND NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS A los empleados se les permite usar la licencia de enfermedad y seguro acumulada en incrementos establecidos

contra el empleado o el miembro de la familia del empleado y el permiso se usa: (1) para obtener atención médica o de salud mental; (2) para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas; (3) para servicios o procedimientos legales; o (4) porque el empleado se ha mudado

REV. 02/2022

REV. 06/27/2023

Por licencia de maternidad o paternidad; o La ausencia del trabajo es necesaria debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido Cemporalme como caracter de la comercia de la mercia de la comercia del la comercia

seguro ganadas cuando sea previsible. Un empleador puede negar la licencia baio ciertas circunstancias. enfermedad v seguro disponible al empleado.

¿Qué es una licencia de FMLA?

cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

a Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al

personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. haco

El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,

personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de

Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar, El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y

Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o

El personal que sea cónvuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma**

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?

20 semanas laborales en el año actual o anterior.

general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe

Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses.

ersonal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,

Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el

usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;

usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que

usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con ur

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alquien que avude en la aplicación de los

derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo

transcurso de su empleo con ese empleador específico

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

condiciones que no sean honorables.

es un miembro presente o pasado del

ha solicitado ser miembro del servici

entonces un empleador no puede negarle a ustec

USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

servicio uniformado;

retención de su empleo debido a esta situación.

usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el

usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio;

está obligado a servir en el servicio

cualquier beneficio del empleo

ed es **elegible** și aplican **todas** las siguientes condicio

Trabaja para una empresa cubierta,

Administración de Personal.

FED

DERECHOS A REEMPLEO

empleo comparable

Cómo solicito una licencia de FMLA?

servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26** semanas de trabajo en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la

Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de

Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos

Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de

La licencia de FMLA no es una licencia paga, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija,

conforme a la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland y se le prohíbe a un empleado presentar un queja, iniciar una acción o testificar en una acción de mala fe

COMISIONADO DE TRABAJO E INDUSTRIA 10946 Golden West Drive - Suite 160 | Hunt Valley, MD 21031

Si considera que se han violado sus derechos según esta ley o si desea obtener información adicional, puedo

REV. 05/2022

WORKERS' COMPENSATION LA COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR

Job Related Accidental Personal Injury or Occupational Disease? If you are disabled and unable to work for more than three (3) days, your employer's workers' compensation insurance company may pay your medical bills and other expenses and replace two-thirds (2/3) of your salary (limited to the maximum set by law)

If you are injured on the job:

knows you are injured.

3. Complete an Employee's Claim Form C-1 (available by phone or on the Commission's website) and send it to us as soon as possible.

Note: Withholding information or giving false information about any work-related activity or return to work could prevent you from receiving benefits and may subject you to fines, imprisonment or both

Employer/Empleador

Business Address/Dirección City/State/Zip

de la política de seguro médico de su empleador anterior si:

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE MARYLAND

Bajo la Ley de Maryland, un empleado que recibe propina es un empleado que habitual y regularmente recibió más de \$30 cada mes en propinas o gratificaciones.

La Ley de Maryland prohíbe que un empleador exija que un

empleado que recibe propina reembolse al empleador o le

paque a un empleador por la cantidad del costo de un cliente

del empleador sin pagar por el costo. Además, a menos que lo

establezca la lev, está prohibido que un empleador haga un

deducción del salario de un empleado para cubrir el costo del

del empleador sin pagar por el costo del alimento o bebidas.

alimento o bebida del cliente si el cliente se va del establecimient

Si cree que le han exigido hacer un pago incorrecto o le han hecho

una deducción incorrecta de su salario relacionado con el costo de

pagar por el costo del alimento o bebidas, puede comunicarse con

¿Cómo Estoy Protegido?

¿Cuáles Son Mis Protecciones?

Los empleadores no pueden discriminar en el reclutamiento,

entrevistas, contratación, la actualización / la promoción, el

establecimiento de condiciones de trabajo y el desempeño

a personas calificadas o discriminar en los programas de

prendizaje. Agencias de empleo no pueden discriminar en referencias

de trabajo, hacer preguntas pre-empleo discriminatorias,

Los periódicos y otros medios de comunicación no pueder publicar ofertas de empleo discriminatorias

prácticas relacionadas con el empleo:

Estado Civil

Información Genética

State Government Article, \$20-602 del Código Comentado de Maryland ofrece a todos igual protección en el empleo sin tener

cliente și el cliente se va del establecimiento del empleador șin

a Comisión de Trabajo e Industria en:

MD

Será responsable de pagar el costo completo de la póliza de seguro médico.

No tiene otro seguro similar

(45) días después de su último día de trabajo

subtítulo o que haga que se presente la acción o el procedimiento: o (iii) hava testificado o testificará en una acción baio

MD

PUB/DUI 6116

Comisionado o a un representante autorizado del (3) iniciar de mala fe un proceso judicial que se relacione con el título de este subtítulo: o (4) testificar de mala fe en una acción baio este subtítulo o en un proceso judicial que se relacione con el título de

(4) despedir o discriminar de cualquier otro modo a

un empleado o solicitante de empleo debido a que e

(i) presente una queja al empleador, al Comisionado

(ii) presente una acción bajo este subtítulo o un

procedimiento que se relacione con el tema de este

empleado o solicitante de empleo:

o una accion por daños contra una persona que viole la (d)(1) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de esta subsección,

(a) Siempre que el comisionado determine que este subtítulo ha

(a)(1) Si un empleador sabía o razonablemente debería desagravio por mandato judicial y recuperar la diferencia tipo de trabajo y una cantidad equitativa adicional como

(1) administrar la asignación de la reclamación para el (3) combinar 2 o más reclamaciones contra un empleado

(d) El acuerdo de un empleado para trabajar por menos dinero

(a) Un empleador no puede: subtítulo: (2) obstaculizar, retrasar o interferir de cualquier otro modo con el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en la aplicación de este subtítulo; (3) negar la entrada al Comisionado o a un representant autorizado del Comisionado a un lugar de empleo que e Comisionado está autorizado a inspeccionar según esto

Número de teléfono para hacer una reclamación

1-877-293-4125 (llamada gratuita)

1-877-293-4125 (llamada gratuita)

Department of Labor

SEGURO POR DESEMPLEO

410-334-6800

410-853-1600

SOLICITUD D

BENEFICIOS DEL

DESEMPLEO PARA L

POBLACIÓN DE HABLE

301-313-8000

DLLR/DUI 328

este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo: o (5) Violar la sección §3-304.2 de este subtítulo (b) Un empleado o un solicitante de empleo no puede (1) hacer una gueia sin fundamento o maliciosa a

(c) El Comisionado puede presentar un interdicto ("injunction"). subsección (a)(1) o (4) o la subsección (b)(1), (3) o (4) de esta

empleador que infrinia cualquier disposición de la subsección una vez condenado, estará sujeto a una multa que no excedera (2) (i) Este párrafo no se aplica a una violación del §304.2. (ii) Si se determina que un empleador violó este subtítulo dos o más veces dentro de un periodo de 3

años, el comisionado o un tribunal podría exigirle al empleador que paque una multa civil equivalente al 10% de la cantidad de daños que debe el empleador (iii) Cada multa civil impuesta bajo este párrafo debe ser pagada al Fondo General del estado para compensar el costo de hacer cumplir este subtítulo. (E) (1) Si el Comisionado determina que un empleador ha violado el §3-304.2 de este subtítulo, el Comisionado: (I) emitirá una orden que oblique al cumplimiento: v

> (II) podrá, a discreción del Comisionado. 1. por una primera violación, emitir una carta al empleador obligando al cumplimiento; 2. por una segunda violación, imponer una sanción civil de hasta 300 dólares por cada solicitante de empleo que no cumpla con el empleador: o 3. por cada violación subsiquiente, evaluar una multa civil de hasta \$600 dólares por cada no esté en cumplimiento, si la violación ocurrió dentro de los 3 años posteriores

solicitante de empleo para el cual el empleador una determinación previa de que se había (2) Al determinar la cantidad de la multa, si se evalúa, el Comisionado tendrá en cuenta: (I) la gravedad de la violación (II) el tamaño del negocio del empleador (III) la buena fe del empleador; y (IV) el historial de violaciones del empleado bajo este subtítulo.

(3) Si el Comisionado evalúa una multa en virtud del

párrafo (1)(II) de esta subsección, la multa estará

sujeta a los requisitos de notificación y audiencia

del Título 10, Subtítulo 2 del Artículo del gobierno Para obtener mayor información o para presentar una queja comuníauese con: PARA MÁS INFORMACIÓN COMUNÍQUESE CON DEPARTMENT OF LABOR DIVISION OF LABOR AND INDUSTRY **EMPLOYMENT STANDARDS SERVICE** 10946 GOLDEN WEST DRIVE,

SUITE 160 - HUNT VALLEY, MD 21031 Teléfono: 410-767-2357

Área cubierta

Dorchester

Oueen Anne's

Anne Arundel

Ciudad de Baltimore

Baltimore County

Kent

INSIDE THE STATE OF MARYLAND

(DENTRO DEL ESTADO DE MARYLAND)

Speech to Speech: 1-800-785-5630

Para Relevos en

Maryland presione 711 ó

1-800-877-1264 (U.S.)

falsas, o no informan TODOS los ingresos, serán descalificadas y estarán sujetas a acción penal

North Eutaw Street, Room 613, Baltimore, Maryland 21201).

PARA HACER UNA RECLAMACIÓN VÍA INTERNET:

www.mdunemployment.com

AVISO IMPORTANTE

listas para trabajar, dispuestas a trabajar y pueden trabajar. Las personas que reciben beneficios a través de declaraciones

La Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que ninguna persona debe ser discriminada por su raza, color, religión, edad,

DIVISIÓN DE SEGURO POR DESEMPLEO DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE MARYLAND

Departamento de Trabajo de Maryland — Artículo sobre Empleo, Título 8, Sec. 8-603

ESTA TARJETA DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE

sexo o nacionalidad. Si cree que ha sufrido discriminación en el proceso de seguro por desempleo como consecuencia de

uno de esos factores, puede presentar una reclamación en la Oficina de Prácticas Justas, (Office of Fair Practices, 1100

El seguro por desempleo está previsto para personas que están desempleadas por razones ajenas a ellas y que están

Talbot

Wicomico

Worcester

Carroll

Harford

Howard

OUTSIDE THE STATE OF MARYLAND

Speech to Speech: 1-800-785-5630

Para Relevos en Maryland presione

Cecil

Main: (410) 767-8600 | Toll Free: 1 (800) 637-6247 | TTY: (410) 333-1737 | Fax: (410) 333-1841

MD Commission on Civil Rights Embarazada y Trabajando ¡ Conozca sus Derechos!

acomodo razonable si su embarazo causa o contribuye a una discapacidad y el alojamiento no impone una carga excesiva sobre su empleador. State Government Article, §20-609(b) ¿Que Significa Eso? d tiene una discapacidad que se contribuyó a o causada por el embarazo, usted puede solicitar un acomodo razonable en el trabajo. Su empleador debe explorar "todos State Government Article, §20-609(d) La ley lista varias opciones para usted y su empleado a considerar su peticiones y cumplir con un acomodo razonable. Estos incluyen, pero no se limitan a:

Si usted está embarazada, usted tiene el derecho legal de un

Reubicación Proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas Transferencias a posiciones menos extenuantes o menos peligrosos Proporcionar la licencia Cada situación es diferente. Usted debe explorar todas la onciones disponibles con su empleador para decidir qué alojamiento más adecuado a sus necesidades ;Necesito una Nota del Doctor? permite que un empleador, a su discreción, requerir la certificación de su proveedor de atención médica acerca

Cambio de funciones de trabajo

Cambio de horario de trabajo

de la conveniencia médica de un ajuste razonable, pero sólo en la misma medida se requiere certificación para otras discapacidades temporales. State Government Article, Si es necesario, la certificación necesita incluir: Fecha de un acomodo razonable es médicamente Duración probable del alojamiento debe ser

PARK GOOD TO THE THE OWNER OF THE PARK OF THE

1. Notify your employer or supervisor at once. You cannot receive full benefits unless your employer

Tell the doctor who treats you that you were hurt on the job.

Federal Employer ID (FEIN) indentificación Federal Del Empleado Telephone Number/Número Telefónico -Insurance Company Name

Insurance Company Telephone felefónico de la Compañía de Seauro MD WCC Form C-24 05/2017

Department of Labor

PARA PUBLICACIÓN

COBERTURA DE SEGURO MÉDICO

Usted y otros miembros de su familia pueden ser elegibles bajo la ley de Maryland para que continúen con la cobertura

Está cubierto por su empleador bajo la póliza de un grupo médico-hospitalario o de una organización para el

mantenimiento de la salud (HMO) durante al menos tres (3) meses antes de ser despedido de su empleo; y

Si desea continuar con el seguro médico, DEBE entregar a su empleador un aviso por escrito no más de cuarenta y cinco

Para obtener más información acerca del programa, contáctese con su empleador o, si es necesario, comuníquese con

ESTE AVISO HACE REFERENCIA A LA LEY ESTATAL.

PUEDE TENER MÁS BENEFICIOS BAJO LA LEY FEDERAL.

PARA PUBLICARSE

Department of Labor, Division of Labor and Industry

Aviso a los empleados que reciben propinas

Commission on Civil Rights

Discriminación en el Empleo *es llegal*

Division of Labor and Industry
Employment Standards Service
10946 Golden West Drive, Suite 160

HUNT VALLEY, MD 21031

Número de Fax: (410) 333-7303

CONFORME A 83-713(C) DEL ARTÍCULO DE EMPLEO V

EXIGE A LOS EMPLEADORES QUE FIJEN ESTE AVISO EN UN

REV. 02/2022

LUGAR VISIBLE EN EL QUE UN EMPLEADO QUE RECIBI

¿Qué Pasa Si Mi Empleador Toma

Represalias?

La represalia también está prohibida por la ley al ejercer

Denegar el ejercicio; o Denegar el intento de ejercer el derecho.

decide presentar una queja por discriminación en el empleo, un

Cualquier forma de represalia es motivo para presentar una

ueja por discriminación ante la Comisión de Derechos Civiles d

¿Y Si Soy Víctima de Discriminación?

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, usted debe presentar una queja ante MCCR dentro de los **300 días** del

ntrenado trabajará con usted para hablar de lo que sucedió y

discriminatoria. Usted puede contactar MCCR por teléfono, correc electrónico, fax, carta o en persona. **Todos los procedin de MCCR son confidenciales hasta que su caso se co**

> 6 SAINT PAUL STREET, SUITE 900 BALTIMORE, MD 21202-1631

Todavía Puedo Meter en Problemas?

busca eiercer su derecho a solicitar una adaptación

embarazo, un empleador no puede

Denegar el intento de ejercer el derecho

Interferir con:

Denegar el ejercicio; o

Civil Rights (MCCR).

razonable para una incapacidad temporal derivada del

Cualquier forma de represalia es motivo para presentar una

¿Qué si soy Víctima de Discriminación?

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados,

300 días del presunto acto de discriminación. Un Oficial de

Derechos Civiles entrenado trabajará con usted para hablar

de lo sucedido y determinar si hay razones para creer que

ha ocurrido una violación discriminatoria. Se puede llegar a

MCCR por teléfono, correo electrónico, fax, carta o visita la

confidenciales hasta que su caso está certificado para

6 SAINT PAUL STREET, SUITE 900

Main: (410) 767-8600 | Toll Free: 1 (800) 637-6247 | TTY:

(410) 333-1737 | Fax: (410) 333-1841

mccr@maryland.gov | www.mccr.maryland.gov

BALTIMORE, MD 21202-1631

encia pública ni iuicio

Comisión de Derechos

Civiles de Maryland

usted debe presentar una queja ante MCCR **dentro de**

Represalias está prohibida por State Government Article,

para audiencia pública ni juicio. Comisión de Derechos

leterminar si hay razones para creer que ha ocurrido una violació

supuesto acto de discriminación. Un Oficial de Derechos Civiles

la Administración de Seguros de Baltimore al teléfono (410) 468-2244 o 1-800-492-6116 (Ext. 2244).

Renunció o lo despidieron del trabajo por una razón en vez de por justa causa; y

teléfono). Diligenciarlo para que las oficinas del Workers' Compensation lo reciban lo antes posible.

^{In} Maryland ¿Accidentes por lesión/daño corporal relacionados con el Empleo o Enfermedad Profesional?

Si usted se encuentra incapacitado o inhabilitado para

trabajar por más de tres días, el seguro de trabajadores que tienen las compañías pudiera cubrir las facturas médicas y otros gastos relacionados. También le comp ensarían 2/3 de sus ingresos (Hasta un monto máximo estipulado por la ley). Si usted sufre una lesión en el trabajo, debe:

 Informarle a su empleador o supervisor de inmediato. No podría recibir todos sus beneficios a menos que su empleador fuere notificado que sufrió una lesión. Informarle al médico quien le administre tratamiento

que usted se lesionó en su trabajo. Llenar el formulario Employee's Claim Form C-1 (disponible consultando la página del Internet para el Workers' Compensation o solicitándo uno por

Aviso: El suministrar información falsa u ocultar información sobre cualquier actividad relacionada con su trabajo o relacionada con su regreso al trabajo, pudiera afectar los beneficios que recibiera o pudiera acarrearle multas, encarcelamiento o ambas.

> **Maryland Workers' Compensation Commission** 10 East Baltimore Street, Baltimore, Maryland 21202-1641 (410) 864-5100 / Outside Baltimore (800) 492-0479

Webpage - http://www.wcc.state.md.us / TTY Users - 711 in Maryland or (800) 735-2258 This notice must be printed on 8.5 "X 14" gold or yellow paper, display complete employer information and be posted in a conspicuous location at each work site or location in accordance with COMAR 14.09.01.02 and 14.09.01.10.

Department of Labor, Licensing and Regulation

Protección de la salud y seguridad en el trabajo

LEY DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE MARYLAND

SECTOR PRIVADO

La Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo de Maryland de 1973 proporciona protección en materia de salud y seguridad en el trabajo para los trabajadores a través

de la promoción de condiciones laborales seguras y saludables en todo el estado. Los requisitos de la Ley incluyen los siguientes: **Empleadores:** Cada empleador deberá proporcionar a cada uno de sus empleados un empleo y un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos que causen o puedan causar la muerte o daños graves a sus empleados; y deberá cumplir con las normas de salud y seguridad en el trabajo emitidas en virtud de la Ley.

Cada empleado deberá cumplir con todas las normas, reglamentos y órdenes de salud y seguridad en el trabajo emitidas en virtud de la Ley que se aplican a El Comisionado de Trabajo e Industria tiene la responsabilidad principal de administrar la Ley y emitir normas de salud y seguridad en el trabajo. Los inspectores de salud y seguridad de la MOSH realizan inspecciones en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de la Ley.

La Ley exige que un representante autorizado por los empleados tenga la oportunidad de acompañar al inspector de la MOSH con el fin de ayudar en la inspección.

Cuando no haya un representante autorizado de los empleados, el inspector de la MOSH consultará con un número razonable de empleados sobre las condiciones de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Los empleados o sus representantes tienen derecho a presentar una queja ante el Comisionado donde soliciten una inspección si creen que existen condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. El Comisionado no revelará los nombres de los empleados que presenten una queja si así se le solicita.

La Ley establece que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por presentar quejas de salud y seguridad o por ejercer sus Todo empleado que considere que ha sido discriminado puede presentar una queja ante el Comisionado o la Oficina Regional de la Administración Federal de Salud

y Seguridad en el Trabajo dentro de los 30 días de la presunta discriminación. Si tras una inspección el Comisionado cree que un empleador ha violado la Ley, se emitirá una citación al empleador en la que se aleguen dichas violaciones. Cada Citación: citación especificará un período dentro del cual se deberá corregir la presunta violación.

La citación de la MOSH deberá exhibirse de manera destacada en el lugar de la presunta violación o cerca de él durante tres días, o hasta que se corrija, lo que ocurra más tarde, para advertir a los empleados de los peligros que puedan existir en ese lugar. Propuesta de La Ley establece sanciones civiles obligatorias contra los empleadores. Se pueden aplicar sanciones civiles hasta el máximo diario por no corregir las violaciones dentro del período de tiempo propuesto. Además, todo empleador que infrinja deliberadamente o repetidamente la Ley puede ser objeto de sanciones civiles de sanción:

hasta 10 veces el importe máximo de la sanción por cada una de dichas infracciones.

En cumplimiento del Artículo de Trabajo y Empleo, §5-810 Cap. 104, Leyes de 2024: 1. A partir de las inspecciones que se realicen el 1 de julio de 2024 o después de esa fecha, la multa máxima es:

\$16,131 por cada violación; \$16,131 por cada día que no se corrija una violación identificada dentro del período permitido para la corrección; y

\$161,323 por cada violación deliberada o repetida. La nueva sanción civil mínima por una violación deliberada es de \$11,162 por cada violación.

A partir del 1 de enero de 2025, el Comisionado de Trabajo aumentará anualmente las sanciones civiles voluntarias máximas y mínimas por el aumento porcentual del año calendario en el Índice de Precios al Consumidor para Todos los Consumidores Urbanos (Consumer Price Index for All Urban Consumers, CPI-U) o un índice sucesor, a partir del 15 de julio de cada año. El Comisionado de Trabajo mantendrá los montos actuales de las multas en el sitio web de la

Además de las sanciones civiles obligatorias, la Ley también establece la imposición de sanciones penales. Toda violación deliberada de la Ley que provoque la muerte de un empleado es punible, tras la condena, con una multa de no más de \$10,000 o con una pena de prisión no superior a seis meses, o con ambas penas. La condena por un delito posterior se castiga con una multa de no más de \$20,000 o con prisión por no más de un año, o por ambos. Mientras se establecen sanciones por violación, la Ley también fomenta los esfuerzos de los trabajadores y la dirección para reducir las lesiones y enfermedades que surjan del empleo. El Comisionado de Trabajo e Industria alienta a los empleadores y empleados a que reduzcan los peligros en el lugar de trabajo voluntariamente

y a que desarrollen y mejoren los programas de salud y seguridad en todos los lugares de trabajo e industrias. Dicha acción cooperativa se centraría inicialmente en la identificación y eliminación de peligros que podrían causar la muerte, lesiones o enfermedades a empleados y supervisores. Hay muchas organizaciones públicas y privadas que pueden proporcionar información y asistencia en este esfuerzo, si se solicita.

> SE PUEDEN OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL Y COPIAS DE LA LEY, NORMAS ESPECÍFICAS DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO DE MARYLAND Y OTROS REGLAMENTOS APLICABLES DE CAPACITACIÓN E INSTRUCCIÓN DE LA MOSH

10946 GOLDEN WEST DRIVE, SUITE 160 Hunt Valley, Maryland 20131 Teléfono: 410-527-2091

Las quejas sobre la administración del Programa estatal pueden presentarse ante el Administrador Regional, Administración de Salud y Seguridad en el Trabajo, The Curtis Center, Suite 740 West, 170 S. Independence Mall West, Philadelphia, PA 19106-3309



To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868

62825

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.

REV. 03/2020

SEP2024 65783F

FED-MD-SPA