MARYLAND
Leyes laborales

J. J. Keller & Associates, Inc® Since 1953

Salario mínimo

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)

Salario Mínimo

$15.00

Efectivo 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.

Salario mínimo

A la mayoría de los empleados en el Estado de Maryland se les debe pagar el salario mínimo.

Las Propinas: (Empleados que ganan más de $30.00 al mes en propinas): deben ganar el salario mínimo de Maryland. Los empleadores deben pagar por lo menos **$3.63** por hora. Esta cantidad mas propinas deberá ser igual al salario mínimo del Estado 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 periodo de pago que muestre la cantidad de pago efectiva por hora del empleado, incluyendo los salarios en efectivo pagados por el empleador más las propinas para el crédito de propinas por horas trabajadas por cada semana laboral del periodo de pago. Se publicará información adicional y actualizaciones en el sitio web del Departamento de Labor de Maryland.

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

Tiempo Extra (overtime)

La mayoría de los empleados en el Estado de Maryland debe ganar **1.5 veces** su sueldo regular por hora por todas horas trabajadas más de **40 horas** semanal. Excepto el siguiente:

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

Excepciones de Salario mínimo y Tiempo extra (overtime)

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- Ejecutivos, administrativos y empleados profesionales
- Voluntarios en organizaciones educativas, benéficas, religiosas, y las sin fines de lucro
- Empleados menores de 16 años que trabajan menos de 20 horas por semana
- Vendedores Externos
- Empleados de salario por comisión
- 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
- Autoclaves
- Establecimientos que se dedican al almacenamiento, embalaje o congelación de frutas, verduras, aves de corral y pescados

Excepciones de Tiempo extra (overtime)

Empleados deben recibir salario mínimo):

- Taxistas
- Algunos empleados dedicados a la venta o servicio de automóviles, equipo agrícola, remolques o camiones
- Promotores de conciertos sin fines de lucro, teatros, festivales de música, quioscos de música, o espectáculos teatrales
- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas 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
Division de Labor e Industria
Servicio de Empleo
10946 Golden West Drive, Suite 160, Hunt Valley, MD 21031
Web: http://www.dllr.maryland.gov/labor/wages
Llame: 410 767-2357
Correo electronico: ESS@DLLR.STATE.MD.US

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.

REV. 12/2023

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 como 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 VINCULANTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Igualdad de pago

Department of Labor

Paga Igualitaria por Trabajo Igualitario

(Artículo de Trabajo y Empleo, Título 3, Subtítulo 3)

§3–301.
(a) En este subtítulo las siguientes palabras tienen los significados indicados.
(b)(1) "Empleador" significa lo siguiente:
(i) una persona que se dedica a un negocio, industria, profesión, comercio o otra empresa en el estado;
(ii) el estado y sus unidades;
(iii) un condado y sus unidades; y
(iv) un gobierno municipal en el estado.
(2) "Empleador" incluye a una persona que actúa directa o indirectamente sobre el interés de otro empleador con un empleado.
(c) La "identidad de género" tiene el significado indicado en la sección 20-101 del Artículo del gobierno estatal.
(d)(1) "Salario" significa toda compensación por empleo.
(2) "Salario" incluye transporte, alojamiento u otra ventaja ofrecida al empleado para la conveniencia del empleador.

§3–302.
Este subtítulo corresponde a un empleador tanto hombre como mujer en una empresa lícita.

§3–303.
Además de los poderes descritos en otra parte, el Comisionado puede hacer lo siguiente:
(1) Utilizar métodos informales de conferencia, conciliación y persuasión para eliminar prácticas de pago que son ilícitas bajo este subtítulo; y
(2) Suspender el pago de un salario que se le debe a un empleado bajo este subtítulo.

§3–304.
(a) En esta sección, "proporcionar oportunidades de empleo menos favorables" significa:
(1) Asignar o pasar al empleado a una trayectoria profesional menos favorable, si se ofrece un puesto de trabajo o trayectoria profesional;
(2) No ofrecer información sobre promoción o avance en el rango complete de trayectorias profesionales ofrecidas por el empleador; o
(3) Limitar o privar a un empleado de oportunidades de empleo que de otra manera estarían disponibles para el empleado, pero no lo están por el sexo o la identidad de género del empleado.
(b)(1) Un empleador no debe discriminar entre empleados en ningún puesto de trabajo mediante:
(i) el pago de un salario a un empleado de un sexo o identidad de género a una tasa menor que la tasa pagada a un empleado de otro sexo o identidad de género si ambos empleados trabajan en el mismo establecimiento y realizan un trabajo de características comparables o trabajan en la misma operación, en el mismo negocio o el mismo tipo de trabajo; o
(ii) el efectivamento de oportunidades de empleo menos favorables basándose en el sexo o en el sexo o identidad de género.
(2) Con fines del párrafo (1)(i) de esta subsección, se 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 ubicados en el mismo condado del estado.
(c) Excepto lo estipulado en la subsección (d) de esta sección, la subsección (b) de esta sección no prohíbe una variación en el salario que se base en:
(1) un régimen de antigüedad que no discrimine según el sexo o identidad de género;
(2) un régimen de ascenso que no discrimine según el sexo o identidad de género;
(3) trabajos que requieran diferentes capacidades o habilidades;
(4) trabajos que requieran un rendimiento regular de diferentes obligaciones o servicios;
(5) trabajo realizado en diferentes turnos a diferentes horas del día;
(6) un sistema que mida el rendimiento según la calidad, cantidad o producción; o
(7) un factor de buena fe aparte del sexo o identidad de género
(i) no se basa in se deriva de una diferencia de compensación basada en el sexo;
(ii) está relacionado con el trabajo con respecto al puesto de trabajo y constante con una necesidad de negocio; y
(iii) que representa toda la diferencia.
(d) Esta sección no impide que un empleado demuestre que la dependencia de un empleador en una escripción indicada en la subsección (c) de esta sección no sea un pretexto para la discriminación en base al sexo o identidad de género.
(e) Un empleador que pague un salario y viola este subtítulo no puede reducir otro salario para cumplir con este subtítulo.

§3–304.1.
(a) Un empleador no podrá:
(1) prohibir a un empleado que:
(i) investigue sobre, hable de o divulgue los salarios del empleado o de otro empleado; o
(ii) pida que el empleador ofrezca una razón por la cual el salario del empleado sea una condición de empleo;
(2) requerir que un empleado firme una exención o cualquier otro documento que dé a entender que se le niega al empleado el derecho de divulgar o hablar sobre el salario del empleado;
(3) tomar alguna acción adverse contra el empleado por:
(i) averiguar sobre el salario del empleado o el salario de otro empleado;
(ii) divulgar el salario propio del empleado;
(iii) hablar sobre el salario de otro empleado o de alguna ley sobre divulgado voluntariamente;
(iv) pedir al empleador que ofrezca una razón del salario del empleado; o
(v) acatar la sección (b) de esta subsección que limita su derecho bajo esta sección.
(b)(1) sujeto al párrafo (2) de esta subsección, un empleador podría, en una política escrita ofrecida a cada empleado, establecer limitaciones razonables de jornada de trabajo sobre el tiempo, lugar y manera en la que se hagan las averiguaciones sobre la divulgación del salario del empleado o se hablen sobre estas.
(2) una limitación establecida bajo el párrafo (1) de esta subsección deberá ser constante con los estándares 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 subsección podrían incluir prohibir a un empleado que hable o divulgue el salario de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.
(c) La excepción de los enlistados en la subsección (d) de esta sección, el hecho de que el empleado no se acate al límite razonable incluido en la política escrita bajo la subsección (b) de esta sección será una defensa afirmativa para un reclamo hecho por el empleado en contra del empleador bajo esta sección o la acción adverse de empleo relacionada con el hecho de que el empleador haya por el hecho de no acatarse a la limitación razonable y no por una averiguación, discusión o una divulgación de salarios de acuerdo con la limitación.
(d) (1) una prohibición establecida de acuerdo con la subsección (b)(1) de esta sección contra la discusión o divulgación del salario de otro empleado sin el permiso previo del empleado no se aplicará a situaciones en las que un empleado que tiene acceso a la información del salario de otros empleados como parte esencial del desempeño laboral de dicho empleado o la discusión o divulgación es en respuesta a una queja, cargo o para el avance de una investigación, un procedimiento judicial, una audiencia o una acción bajo este subtítulo, incluso una investigación 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 del empleado, el empleado deberá tener derecho a todas las protecciones concedidas bajo este subtítulo.
(e) Nada en esta sección deberá ser interpretado para:
(1) requerir que un empleado divulgue el salario del empleado;
(2) disminuir los derechos del empleado de negociar los términos y condiciones del empleo bajo ley federal, estatal o local;
(3) limitar los derechos de un empleado establecidos bajo cualquier otra disposición de la ley o convenio colectivo de trabajo;
(4) crear una obligación para un empleador o empleado con fines de divulgar salarios;
(5) permitir a un empleado, sin el conocimiento escrito de un empleador que divulgue información privilegiada, información de secretos comerciales o información que está supra al privilegio legal o protegido por la ley; o
(6) permitir que un empleado divulgue 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 solicitante está presentando la solicitud.
(B)(1) Un empleador no puede:
(I) formar represalias o negarse a entrevistar, contratar o 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
Restringir;
(II) formar represalias o negarse a entrevistar, contratar o 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
(2) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de la presente subsección:
1. Confiar en el historial salarial de un solicitante de empleo en la selección o consideración del solicitante de empleo o en la determinación de los salarios del solicitante o
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 o anterior.
(2) Después de que un empleador haga una oferta inicial de empleo con una oferta de compensación a un solicitante de empleo, un empleador puede:
(I) Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo (3) de la presente subsección, hacerse en los antecedentes salariales facilitados voluntariamente por el solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial superior al salario inicial ofrecido por el empleador; o
(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 empleador.
(3) Un empleador podrá buscar en los antecedentes salariales en virtud del párrafo (2) de la presente subsección solo si el salario más alto no crea una diferencia salarial ilícita basada en características protegidas en virtud de la sección §3-304 del presente subtítulo.
(C) Esta sección no puede interpretarse en el sentido de que prohíbe a un solicitante de empleo compartir voluntariamente su historial salarial con un empleador.

§3–305.
(a) (1) Cada empleador debe llevar un registro requerido 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 requeridos por este subtítulo durante el período de tiempo que el Comisionado exija.
(b) A partir de los registros requeridos por esta sección, un empleador debe confeccionar los informes que el Comisionado exija.

§3–306.
(a) A petición de un empleador, el Comisionado debe proporcionarle, sin cargo, una copia de este subtítulo.
(b) Cada empleador debe conservar publicada, de forma visible, una copia de este subtítulo en cada lugar de trabajo.
(c) El comisionado, en consulta con la Comisión de Derechos Civiles de Maryland (Maryland 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 requisitos de este subtítulo.

§3–306.1.
(a) Siempre que el comisionado determine que este subtítulo ha 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 en nombre del solicitante o empleado.
(b) El Fiscal General podrá entablar una acción según esta sección en el condado donde supuestamente ocurrió la infracción por desagravio por mandato judicial, daños o otros perjuicios.

§3–307.
(a)(1) Si un empleador sabía o razonablemente debería haber sabido que la acción del empleador infringe la sección 3-304 de este subtítulo, un empleado afectado podría presentar una acción en contra del empleador por desagravio por mandato judicial y recuperar la diferencia entre el salario pagado a los empleados de un sexo o identidad de género y los salarios pagados a empleados de otro sexo o identidad de género que hacen el mismo tipo de trabajo y una cantidad equitativa adicional como liquidación de daños y perjuicios.
(2) Si un empleador sabía o razonablemente debería 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 perjuicios.
(3) Un empleado puede iniciar una acción en nombre de un empleado y otros empleados afectados de forma similar.
(b) En la solicitud escrita de un empleado que tiene derecho a iniciar una acción bajo esta sección, el Comisionado puede:
(1) administrar la asignación de la reclamación para el empleado;
(2) solicitar al Fiscal General que inicie la acción de acuerdo con esta sección en nombre del empleado; y
(3) combinar 2 o más reclamaciones contra un empleador.
(c) Una acción bajo esta sección debe presentarse dentro de los 3 años después de que el empleado reciba del empleador el salario pagado por despido bajo la sección 3-505(a) de este título.
(d) El asunto de un empleado para trabajar por menos dinero que el salario al cual el empleado tiene derecho bajo este subtítulo no representa una defensa para una acción bajo esta sección.
(e) Si una corte determina que un empleado tiene derecho a iniciar juicio en una acción bajo esta sección, la corte debe permitir que se le cobren al empleador pagos legales razonables y otros costes de la acción, así como también intereses previos de acuerdo a las Reglas de Maryland.

§3–308.
(a) Un empleador no puede:
(1) violar intencionalmente cualquier disposición de este 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) negarle entrada al Comisionado o a un representante autorizado del Comisionado a un lugar de empleo que el Comisionado esté autorizado a inspeccionar según este subtítulo; o
(4) despedir o discriminar de cualquier otro modo a un empleado o solicitante de empleo debido a que el empleado o solicitante de empleo:
(i) presente una queja al empleador, al Comisionado o a otra persona;
(ii) presente una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo o que haga que se presente la acción o el procedimiento; o
(iii) haya testificado o testificado en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo; o
(5) Violar la sección 10-304.2 de este subtítulo.
(b) Un empleado o un solicitante de empleo que:
(1) hacer una queja sin fundamento o maliciosa al Comisionado o a un representante autorizado del Comisionado;
(2) iniciar de mala fe una acción bajo este subtítulo;
(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 bajo este subtítulo o en un proceso judicial que se relacione con el título de este subtítulo.
(c) El Comisionado puede presentar un interdicto "Injunction"), a una acción por daños contra una persona que viole la subsección (a)(1) o (4) o la subsección (b)(1), (3) o (4) de esta sección.
(d)(1) Sujeto lo dispuesto en el párrafo (2) de esta subsección, un empleador que infrinja cualquier disposición de la subsección (a)(2) o (3) de esta sección será culpable de un delito menor y, una vez condenado, estará sujeto a una multa que no exceder de 300 dólares.
(2) (I) Este párrafo se aplica a una violación del §304.2.
(II) Si se determina que un empleador violó este subtítulo en dos veces dentro de un periodo de 3 años, el comisionado o un tribunal podría asignar al empleador con sede en otro estado una multa civil equivalente al 10% de la cantidad de dólares 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:
(i) emitirá una orden que obligue al cumplimiento; y
(II) podría, 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 subsiguiente, evaluar una multa civil de hasta 5000 dólares por cada solicitante de empleo para el cual el empleador no esté en cumplimiento, si la violación ocurrió dentro de los 3 años posteriores a una determinación previa de que se había producido una violación.
(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 empleador 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 del estado.

Para obtener mayor información o para presentar una queja, comuníquese 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
Telefono: 410-767-2357

REV. 02/2022

Discriminación

Discriminación en el Empleo *es Ilegal*

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

Raza	Discapacidad
Sexo	Color
Edad	Estado Civil
Etnicidad	Orientación Sexual
Linaje o Origen Nacional	Identidad de Género
Religión	Información Genética

¿Cuáles Son Mis Protecciones?

Usted está protegido de la discriminación ilegal de los siguientes prácticas relacionadas con el empleo:

- Los empleadores no pueden discriminar en el reclutamiento, entrevistas, contratación, la actualización / la promoción, el establecimiento de condiciones de trabajo y el desempeño de un empleado.
- Las organizaciones obreras no pueden negar la membresía a personas calificadas o discriminar en los programas de aprendizaje.
- Agencias de empleo no pueden discriminar en referencias de trabajo, hacer preguntas pre-empleo discriminatorias, o hacer circular información que limita indebidamente el empleo.
- Los periódicos y otros medios de comunicación no pueden publicar ofertas de empleo discriminatorias.

¿Qué Pasa Si Mi Empleador Toma Represalias?

La represalia también está prohibida por la ley al ejercer sus derechos de buscar alivio y reparación. Si un empleado decide presentar una queja por discriminación en el empleo, un empleador no puede:

- Interferir;
- *Restringir;*
- Denegar el ejercicio; o
- Denegar el intento de ejercer el derecho.

Cualquiera forma de represalia es motivo para presentar una queja por discriminación ante la Comisión de Derechos Civiles de Maryland (MCCR).

¿Y Si Soy Victima 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 supuesto acto de discriminación. Un Oficial de Derechos Civiles entrenado trabajará con usted para hablar de lo que sucedió y determinar si hay razones para creer que ha ocurrido una violación discriminatoria. Usted puede contactar MCCR por teléfono, correo electrónico, fax, carta o en persona. **Todos los procedimientos de MCCR son confidenciales hasta que su caso se certifieid para audiencia pública ni juicio.**

Comision de Derechos Civiles de Maryland
6 Saint Paul Street, Suite 900
Baltimore, MD 21202-1631
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

Derechos sobre el embarazo

Embarazada y Trabajando
¡ Conozca sus Derechos!

Si usted está embarazada, usted tiene el derecho legal de un acomodo razonable si su embarazo causa o contribuye a una discapacidad y el empleador sabe o debería saber que tiene una carga excesiva sobre su empleador. *State Government Article, §20-609(b)*

¿Que Significa Eso?

Si usted tiene una discapacidad que se contribuyó a o causada por el embarazo, usted puede solicitar un acomodo razonable en el trabajo. Su empleador debe explicar "todos los medios posibles de proporcionar el ajuste razonable". *State Government Article, §20-609(d)*

La ley lista varias opciones para usted y su empleador a considerar su peticiones y cumplir con un acomodo razonable. Estos incluyen, pero no se limitan a:

- Cambio de funciones de trabajo
- Cambio de horario de trabajo
- Reubicación
- Proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas
- Transferencias a posiciones menos extenuantes o menos peligrosas
- Proporcionar la licencia

Cada situación es diferente. Usted debe explorar todas las opciones disponibles con su empleador para decidir qué alojamiento más adecuado a sus necesidades.

¿Necesito una Nota del Doctor?

Depende de lo que sus peticiones. Su empleador puede, la ley permite que un empleador, a su discreción, requerir la certificación de su proveedor de atención médica acerca de la conveniencia médica de un ajuste razonable, pero sólo en la misma medida se requiere certificación para otras discapacidades temporales. *State Government Article, §20-609(f)*

Si es necesario, la certificación necesita incluir:

- Fecha de un acomodo razonable es médicamente aconsejable.
- Duración probable del alojamiento debe ser proporcionada.
- Explicación sobre la conveniencia médica del ajuste razonable.

¿Todavia Puedo Meter en Problemas?

Represalias está prohibida por *State Government Article, §20-609(h)* en el ejercicio de sus derechos. Si un empleado busca ejercer su derecho a solicitar una adaptación razonable para una incapacidad temporal derivada del embarazo, un empleador no puede:

Interferir con;
Contener;
Denegar el ejercicio; o
Denegar el intento de ejercer el derecho.

¿Que Si soy Victima de Discriminación?

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, usted debe presentar una queja ante MCCR **dentro de 300 días** del presunto acto de discriminación. Un Oficial de Derechos Civiles entrenado trabajará con usted para hablar de lo sucedió 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 oficina sin cita. **Todos los procedimientos de MCCR son confidenciales hasta que su caso esta certificado para su audiencia pública ni juicio.**

Cualquier forma de represalia es motivo para presentar una queja de discriminación con el Maryland Commission on Civil Rights (MCCR).

Comision de Derechos Civiles de Maryland
6 Saint Paul Street, Suite 900
Baltimore, MD 21202-1631
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

Seguro de desempleo

SEGURO POR DESEMPLEO
PARA LOS EMPLEADOS

SU EMPLEADOR ESTÁ SUJETO A la Ley de Seguro por Desempleo de Maryland y paga impuestos bajo esta ley. Para esto, no se realiza ninguna deducción de su salario.

SI ES DEPENDIDO o se queda sin trabajo, presente una reclamación de inmediato llamando al número de teléfono para el área en la cual reside o puede hacer una reclamación en Internet en la dirección del sitio web que se indica a continuación.

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

SI NO TRABAJA TIEMPO COMPLETO, podrá ser elegible para tener beneficios parciales. Si se redujeron sus horas habituales de trabajo, presente una reclamación de inmediato, según las instrucciones anteriores, para determinar sus derechos a beneficios.

SI HA PRESENTADO RECLAMACIONES POR BENEFICIOS Y VUELVE AL TRABAJO, debe informar su salario bruto antes de las deducciones durante la semana en la que vuelve al trabajo, independientemente de si le han pagado o no.

TIENE DERECHO A BENEFICIOS SI:

1. Está desempleado por motivos ajenos a usted.
2. Tiene suficientes ingresos en su periodo base.
3. Se ha registrado para trabajo y ha presentado una reclamación por beneficios con un Centro de Reclamaciones del Departamento de Trabajo de Maryland indicado a continuación.
4. Es capaz de trabajar, está disponible para trabajar y busca trabajo activamente.

AVISO: 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 diecisiés (16) años, debe tener el número de seguro social de cada uno al realizar la reclamación. Si no sabe los números de seguro social, recibirá instrucciones sobre como suministrar una copia de los certificados de nacimiento de los dependientes u otros formularios para probar la dependencia.

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

Número de teléfono para hacer una reclamación:	Área cubierta
301-313-8000	Calvert, Prince Georges
1-877-261-4125 (llamada gratuita)	Charles, St. Mary's
	Montgomery
301-723-2000	Allegany, Garrett
1-877-293-4125 (llamada gratuita)	Frederick, Washington
410-334-6800	Caroline, Somerset
1-877-293-4125 (llamada gratuita)	Dorchester, Talbot
	Kent, Wicomico
	Queen Anne's, Worcester
410-853-5600	Anne Arundel, Cecil
1-877-293-4125 (llamada gratuita)	Ciudad de Baltimore, Harford
	Baltimore County, Howard

SOLICITUD DE BENEFICIOS DEL DESEMPLEO PARA LA POBLACIÓN HABLE HISPANA
301-313-8000
1-877-293-4125

INSIDE THE STATE OF MARYLAND
(DENTRO DEL ESTADO DE MARYLAND)
Maryland Relay Dial 711
TTY: 1-800-735-2258
Speech to Speech: 1-800-785-5630
Para Releos en
Maryland presione 711 o
1-800-877-1264 (ILS.)

OUTSIDE THE STATE OF MARYLAND
(FUERA DEL ESTADO DE MARYLAND)
TTY: 1-800-735-2258
Speech to Speech: 1-800-785-5630
Para Releos en Maryland presione
1-800-877-1264 (ILS.)

PARA HACER UNA RECLAMACIÓN VÍA INTERNET:
www.mdunemployment.com
AVISO IMPORTANTE

El seguro por desempleo está previsto para personas que están desempleadas por razones ajenas a ellas y que están listas para trabajar, dispuestas a trabajar y pueden trabajar. Las personas que reciben beneficios a través de declaraciones falsas, o no informan TODOS los ingresos, serán descalificados y estarán sujetos a acción penal.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que ninguna persona debe ser discriminada por su raza, color, religión, edad, 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 con la Oficina de Prácticas Justas, (Office of Fair Practices, 1100 North Eutaw Street, Room 613, Baltimore, Maryland 21201).

DIVISIÓN DE SEGURO POR DESEMPLEO DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE MARYLAND
ESTA TARJETA DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE
Departamento de Trabajo de Maryland – Artículo sobre Empleo, Título 8, Sec. 8- 603

DLLR/DUI 328

REV. 03/2020

Seguro de Salud

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

- Renunció o lo despidieron del trabajo por una razón en vez de por justa causa; y
- Está cubierto por su empleador bajo la política de un grupo médico-hospitalario o de una organización para el mantenimiento de salud (HMO) durante al menos tres (3) meses antes de ser despedido de su empleo; y
- No tiene otro seguro similar.

Si desea continuar con el seguro médico, DEBE entregar a su empleador un aviso por escrito no más de cuarenta y cinco (45) días después de su último día de trabajo.

IMPORTANTE:
Será responsable de pagar el costo completo de la póliza de seguro médico.
Para obtener más información acerca del programa, contáctese con su empleador o, si es necesario, comuníquese con la Administración de Seguros de Baltimore al teléfono (410) 468-2244 o 1-800-492-6116 (Ext. 2244).

Estado de Maryland
Departamento de Trabajo de Maryland

ESTE AVISO HACE REFERENCIA A LA LEY ESTATAL.
PUEDE TENER MÁS BENEFICIOS BAJO LA LEY FEDERAL.
PARA PUBLICARSE

PUB/DUI 6116

Lic. enfermedad y seguridad

Department of Labor

LICENCIA DE ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA DE MARYLAND NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

La Ley de Familias 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 empleen a 14 o menos empleados brinden licencias no remuneradas por enfermedad y seguro para ciertos empleados.

Acumulación

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. La máxima que un empleado puede acumular es un total de 64 horas de licencia de enfermedad y seguro.

Uso de Licencia

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

- Para cuidar a sus propios enfermos o a un miembro de su familia inmediata.
- 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;
- Por licencia de maternidad o paternidad; o
- La ausencia del trabajo es necesaria debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido 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 temporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

Un miembro de la familia incluye un cónyuge, hijo, padres, abuelos, nietos o hermanos el guardián legal o tutor de un empleado o del cónyuge del empleado, o un individuo que actúa como padre o madre, o que quedó en loco parentis del empleado o de su cónyuge cuando el empleado o el cónyuge del empleado eran menores de edad.

A los empleados se les permite usar la licencia de enfermedad y seguro acumulada en incrementos establecidos por su empleador. Se requiere que los empleados notifiquen la necesidad de utilizar la licencia de enfermedad y seguro ganadas cuando sea previsible. Un empleador puede negar la licencia bajo ciertas circunstancias.

Informes

Se requiere que los empleadores proporcionen a los empleados por escrito el balance de las horas de licencia de enfermedad y seguro disponible al empleado.

Prohibiciones

La ley prohíbe a un empleador comprometer acciones adversas contra un empleado que ejerce su derecho conforme a la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland y se le prohíbe a un empleado presentar una queja, iniciar una acción o testificar en una acción de mala fe.

Cómo Presentar una Queja u Obtener Información Adicional

Si considera que se han violado sus derechos según esta ley o si desea obtener información adicional, puede comunicarse con:

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

REV. 02/2022

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.

Empleados: Cada empleado deberá cumplir con todas las normas, reglas, reglamentos y órdenes de salud y seguridad en el trabajo emitidas en virtud de la Ley que se aplican a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

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.

Inspección: 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.

Queja: 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 derechos en virtud de la Ley.

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.

Citación: 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 especificará un periodo 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