



Conozca sus derechos en el lugar de trabajo

MARYLAND y Federal

Leyes de trabajo imprimibles

MARYLAND PRINTABLE GUIA DEL TRABAJO

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

WORKERS' COMPENSATION

WORKERS' COMPENSATION in MARYLAND LA COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR en

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:

1. Notify your employer or supervisor at once. You cannot receive full benefits unless your employer knows you are injured.
2. Tell the doctor who treats you that you were hurt on the job.
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 _____

Ciudad/Estado/Código Postal _____

Federal Employer ID (FEIN) _____

Identificación Federal Del Empleador _____

Telephone Number/Número Telefónico _____

Insurance Company Name _____

La Compañía de Seguro _____

Insurance Company Telephone _____

Telefónico de la Compañía de Seguro _____

MD WCC Form C-24 05/2017

PRINT

WORKERS' COMPENSATION

¿Accidentes por lesión/dono corporal relacionados con el Empleo o Enfermedad Profesional?

Si usted se encuentra incapacitado o inhabilitado para trabajar por mas de tres días, el seguro de trabajadores que tienen las compañías pudiera cubrir las facturas médicas y otros gastos relacionados. También le compensarían 2/3 de sus ingresos (Hasta un monto máximo estipulado por la ley).

Si usted sufre una lesión en el trabajo, debe:

1. Informarle a su empleador o supervisor de inmediato. No podría recibir todas sus beneficios a menos que su empleador fuere notificado que sufrió una lesión.
2. Informarle al médico quien le administre tratamiento que usted se lesionó en su trabajo.
3. Llenar el formulario Employee's Claim Form C-1 (disponible consultando la pagina del Internet para el Workers' Compensation o solicitando uno por teléfono). Diligenciarlo para que las oficinas del Workers' Compensation lo reciban lo antes posible.

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.

MD WCC Form C-24 05/2017

PRINT

EARNED SICK AND SAFE LEAVE



LICENCIA DE ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA DE MARYLAND NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

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 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. Lo máximo 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 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;
- 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, hijos, 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 emprender 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
ssl.assistance@maryland.gov

PRINT

A SER PUBLICADO - COBERTURA DEL SEGURO MÉDICO

Usted y otros miembros de su familia pueden ser elegibles bajo la Ley de Maryland para continuar siendo cobijados por la política de seguro médico de su antiguo empleador si:

- Renunció a su trabajo o fue despedido de su empleo por una razón diferente a una causa válida; y
- Usted está cobijado por su empleador bajo la política hospitalaria y médica para grupos o una organización prestadora de salud (HMO) por al menos tres (3) meses antes de ser separado de su trabajo; y
- Usted no tiene otro seguro similar.

Si quiere continuar con su seguro médico, usted DEBE darle a su empleador una notificación por escrito no superior a los cuarenta y cinco (45) días posteriores a su último día de trabajo.

IMPORTANTE Usted será responsable de pagar el costo total del seguro médico. Para mayor información sobre el programa, debería contactar a su empleador, o si es necesario, llame a la Administración de Seguros en Baltimore en el (410) 468-2244 o 1-800-492-6116 (Ext. 2244).

**State Estado de Maryland -
Departamento de Empleo, Licencias y Regulación
ESTE ANUNCIO APLICA A LA LEY ESTATAL USTED PUEDE
TENER MAYORES BENEFICIOS BAJO LA LEY FEDERAL A SER PUBLICADO**

DLLR PUB/DUI 6116 (02-11)

PRINT

EMBARAZO Y TRABAJO

Comisión Estatal de Maryland sobre Derechos Civiles

6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202-1631

¡Conozca sus derechos!

Si usted está embarazada, tiene derecho a una acomodación razonable si su embarazo causa o agrava una discapacidad y si las acomodaciones no imponen dificultades excesivas a su empleador. Artículo §20-609(b) del Gobierno Estatal

¿Qué quiere decir esto?

Si usted tiene una discapacidad causada o agravada por el embarazo, puede solicitar una acomodación razonable en el trabajo. Su empleador debe estudiar “todos los medios posibles de proporcionar dicha acomodación razonable.” El Artículo §20-609(d) del Gobierno Estatal menciona una variedad de opciones que pueden considerar usted y su empleador para cumplir con una solicitud de acomodación razonable. Estas incluyen, pero no se limitan a:

- Cambio de obligaciones laborales
- Cambiar las horas de trabajo
- Reubicación
- Proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas
- Traslados a cargos menos peligrosos o menos extenuantes
- Ofrecer una licencia

Cada situación es diferente. Usted debe explorar todas las opciones disponibles con su empleador para decidir qué acomodación es la que mejor se adapta a sus necesidades.

¿Necesito la nota de un médico?

Depende de lo que solicite su empleador. La ley establece que el empleador puede exigir la certificación de su proveedor de atención médica acerca de la conveniencia médica de una acomodación razonable, pero sólo en la medida que dicha certificación es necesaria para otras discapacidades temporales. Artículo §20-609(f) del Gobierno Estatal Si es necesaria, la certificación debe incluir:

- Fecha en que es médicamente recomendable una acomodación razonable.
- El tiempo durante el cual la acomodación debe proporcionarse.
- Una explicación sobre la conveniencia médica de la acomodación razonable.

¿Puedo meterme en problemas?

Las represalias están prohibidas Artículo §20-609(h) del Gobierno Estatal cuando usted esté ejerciendo sus derechos. Si una empleada pretende ejercer su derecho a solicitar una acomodación razonable por una incapacidad temporal debido al embarazo, el empleador no podrá:

- Interferir con la misma;
- Restringirla;
- Negar el ejercicio del derecho; o
- Negar el intento de ejercer el derecho.

Cualquier forma de represalia es motivo para presentar una Demanda por Discriminación ante la Comisión de Maryland sobre Derechos Civiles (MCCR).

¿Qué pasa si soy víctima de discriminación?

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, debe presentar una queja con MCCR dentro de los 6 Meses del supuesto acto de discriminación. Un Oficial de Derechos Civiles entrenado trabajará con usted para discutir lo ocurrido y determinar si hay razones para creer que ocurrió una violación discriminatoria. Puede comunicarse con MCCR por teléfono, correo electrónico, fax, carta o paseo. **Todos los procedimientos de MCCR son confidenciales hasta que su caso esté certificado para audiencia pública o juicio.**

Principal: (410) 767-8600 | Línea gratuita: 1 (800) 637-6247 | TTY: (410) 333-1737 | Fax: (410) 333-1841 | mccr@maryland.gov | www.mccr.maryland.gov

NOTICE TO TIPPED EMPLOYEES



AVISO A EMPLEADOS QUE RECIBAN PROPINAS



Según la ley de Maryland, un empleado que reciba propinas es un empleado que habitualmente y regularmente recibe más de \$30 cada mes en propinas o gratificaciones. La ley de Maryland prohíbe que un empleador exija que un empleado que reciba propinas reembolse a un empleador o pague a un empleador por la cuenta de un cliente por alimentos o bebidas si el cliente deja negocio del empleador sin pagar la cuenta. Además, a menos que lo establezca la ley, un empleador tiene prohibido hacer deducciones de los salarios del empleado para cubrir la cuenta de un cliente por alimentos o bebidas si el cliente deja negocio del empleador sin pagar la cuenta por alimentos o bebidas. Si cree que ha sido obligado a realizar un pago indebido o ha habido una deducción incorrecta de su salario, relacionada con cuentas de clientes que se han ido sin pagar sus cuentas, puede comunicarse con el Comisionado de Trabajo e Industria en:

Departamento de Trabajo
División de Trabajo e Industria, Servicio de Normas Laborales
10946 Golden West Drive, Suite 160
Hunt Valley, MD 21031
(410) 767-2357/Fax (410) 333-7303
E-mail: dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov

**EN VIRTUD DE §3-713(C) DEL ARTÍCULO DE TRABAJO Y EMPLEO
DEL CÓDIGO ANOTADO DE MARYLAND, LOS EMPLEADORES ESTÁN
OBLIGADOS A PUBLICAR DE MANERA VISIBLE ESTE AVISO EN UN
LUGAR DONDE TRABAJEN EMPLEADOS QUE RECIBAN PROPINAS**

Rev. 2/2022

PRINT

MARYLAND MINIMUM WAGE



La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra



Salario Mínimo

Los empleadores con 15 empleados o más:

\$13.25

Effectivo 1/1/23

\$14.00

Programado para 1/1/24

\$12.80

Effectivo 1/1/23

\$13.40

Programado para 1/1/24

Los empleadores con 14 empleados o menos:

Montgomery Co.

Están vigentes diferentes tasas de salario mínimo. Los empleadores de este condado están obligados a publicar la información de la tarifa aplicable.

(Trabajo y empleo artículo, título 3, subtítulo 4, código anotado de Maryland)

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 período 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 período 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
- Autocines

- 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 concierto 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 División 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 electrónico: ess@dllr.state.md.us

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LEY A PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN DE FORMA VISIBLE.
ESTE ES UN RESUMEN DE LA LEY. PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO, CONSULTE A UN ASESOR JURÍDICO.
SE PRESCRIBE SANCIONES POR VIOLACIÓN DE LA LEY.

Rev. 1/2023

PRINT

DISCRIMINATION NOTICE

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ES ILEGAL

¿Cómo me protege la ley?

El Artículo del Gobierno Estatal §20-602 del Código Anotado de Maryland establece que todo habitante de Maryland sea protegido de igual manera en el empleo sin importar: Raza, Sexo, Edad, Origen Étnico, Origen Nacional, Religión, Discapacidad Física o Mental, Color, Estado Civil, Orientación Sexual, Identidad de Género, Información Genética.

¿Contra qué estoy protegido?

Usted está protegido contra la discriminación ilegal relacionada con las siguientes prácticas de empleo:

- Los empleadores no pueden discriminarle al momento de la selección, entrevista, contratación, mejoras/ascensos, establecimiento de condiciones laborales, y despido de un empleado.
- Las organizaciones laborales no pueden negar la membresía a personas calificadas o discriminarlas en los programas de aprendizaje.
- Las agencias de empleo no pueden discriminar al momento de realizar referencias laborales, hacer preguntas discriminatorias antes de la contratación, o circular información que limite el empleo de manera ilegal.
- Los periódicos y otros medios no pueden publicar avisos de empleo que discriminen.

¿Qué pasa si mi empleador toma represalias?

La **retaliación también está prohibida según** la ley cuando usted ejerza sus derechos a buscar ayuda y compensación. Si un empleado decide presentar una queja por discriminación laboral, un empleador no puede:

- Interferir con la misma;
- Prohibirla;
- Negarle la posibilidad a ejercer el derecho; o
- Negarle la posibilidad de tratar de ejercer el derecho.

Cualquier forma de retaliación es motivo suficiente para presentar una Queja por Discriminación ante la Comisión de Derechos Civiles de Maryland (MCCR).

¿Qué pasa si soy víctima de discriminación?

Si usted cree que sus derechos legales han sido violados, debe presentar una queja ante la MCCR **dentro de los 6 meses siguientes** al supuesto acto de discriminación. Un Funcionario de Derechos Civiles debidamente capacitado le colaborará discutiendo lo sucedido para determinar si hay razón para creer que ha ocurrido una violación discriminatoria. Puede contactar a la MCCR por teléfono, correo electrónico, fax, carta, o visitando la sede de la misma.

Todos los procedimientos realizados por la MCCR son confidenciales hasta que su caso sea atendido por una audiencia pública o juicio.

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

Teléfono Principal: (410) 767-8600 | Línea Gratuita: 1 (800) 637-6247 | TTY: (410) 333-1737 | Fax: (410) 333-1841 | mccr@maryland.gov | www.mccr.maryland.gov

PRINT

UNEMPLOYMENT INSURANCE

A LOS EMPLEADOS

SU EMPLEADOR DEBE CUMPLIR CON la Ley de Seguro de Desempleo de Maryland y paga impuestos en cumplimiento de esta ley. No se hace ninguna deducción de su salario para este propósito.

SI USTED ES DESPEDIDO o queda sin empleo, llene una solicitud inmediatamente llamando al teléfono del área en la cual reside o puede presentar una solicitud por Internet en la página web que se indica abajo.

SI USTED ES ELEGIBLE, puede tener derecho a beneficios de seguro de desempleo hasta por 26 semanas.

SI TRABAJA MENOS DEL TIEMPO COMPLETO, usted puede ser elegible para recibir beneficios parciales. Si sus horarios de trabajo regular han sido reducidos, presente una solicitud rápidamente, como se describe arriba, para determinar sus beneficios.

SI USTED HA SOLICITADO BENEFICIOS Y REGRESA A TRABAJAR, debe reportar sus ingresos brutos antes de deducciones durante la semana de su regreso a trabajar sin importar si ha recibido pago o no.

USTED TIENE DERECHO A BENEFICIOS SI:

1. Usted está desempleado aunque no ha sido su culpa.
2. Usted tiene suficientes ganancias en su Período Base.
3. Usted se ha registrado para trabajar y ha presentado una solicitud de beneficios con un Centro de Regulación de Solicitudes del Departamento de Empleo, las cuales se enuncian abajo.
4. Usted puede trabajar, está disponible para trabajar, y busca trabajo activamente.

NOTA: Para garantizar un trámite de su solicitud, es necesario que tenga su número de Seguridad Social a la mano. Si usted presenta dependientes menores de dieciséis (16) años de edad, debe conocer el número de Seguridad Social de cada dependiente al momento de presentar la solicitud. Si usted no conoce los números de Seguridad Social se le darán instrucciones sobre cómo presentar un certificado de nacimiento del dependiente como prueba de dependencia.

SI USTED ESTÁ TOTAL O PARCIALMENTE DESEMPLEADO LLAME A:

Teléfono para presentar una solicitud	Área de Influencia	Teléfono para presentar una solicitud	Área de Influencia	Teléfono para presentar una solicitud	Área de Influencia
410-368-5300 1-877-293-4125 (toll free)	Baltimore City Anne Arundel Howard	301-723-2000 1-877-293-4125 (toll free)	Allegany Frederick Garrett Washington	410-334-6800 1-877-293-4125 (toll free)	Caroline Dorchester Kent
301-313-8000 1-877-293-4125 (toll free)	Calvert Charles Montgomery Prince George's St. Mary's	410-853-1600 1-877-293-4125 (toll free)	Baltimore Carroll Cecil Harford		Queen Anne Somerset Talbot Wicomico Worcester
SOLICITUD DE BENEFICIOS DEL DESEMPLEO PARA LA POBLACIÓN DE HABLE HISPANA 301-313-8000 Para Relevos en Maryland presione 711		TTY FROM BALTIMORE AREA AND OUT-OF-STATE 410-767-2727 For Maryland Relay Dial 711		TTY TOLL FREE OUTSIDE BALTIMORE (but within Maryland) 1-800-827-4400 For Maryland Relay Dial 711	

PARA PRESENTAR UNA SOLICITUD POR INTERNET: www.mdunemployment.com

AVISO IMPORTANTE

El Seguro de Desempleo es para personas que están desempleados sin que sea su culpa y quienes están listos, deseosos y con capacidad de trabajar. Las personas que reciben los beneficios por medio de declaraciones falsas o que no reportan TODOS sus ingresos serán descalificados y serán perseguidos como criminales. La Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que ninguna persona será discriminada por su raza, color, religión, edad, sexo u origen nacional. Si usted siente que ha sido discriminado negativamente durante el proceso de Seguro de Desempleo debido a alguno de estos factores, puede presentar una solicitud con la Oficina de Prácticas Justas, 1100 North Eutaw Street, Room 613, Baltimore, Maryland 21201.

**DEPARTAMENTO DE EMPLEO DE MARYLAND, OFICINA DE LICENCIAS Y REGULACIONES DEL SEGURO DE DESEMPLEO
ESTE ANUNCIO DEBE SER PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE**

DLLR/DUI 328 (Revised 12-10) Maryland Labor and Employment Article, Title 8, Sec. 8-603

PRINT

EQUAL PAY FOR EQUAL WORK



Maryland Igual pago por igual trabajo

(Trabajo y empleo, artículo Título 3, Subtítulo 3)

§3-301.

- (a) En este subtítulo, las siguientes palabras tienen los significados indicados.
- (b)(1) "Empleador" significa:
- una persona dedicada a un negocio, industria, profesión, oficio u otra empresa en el Estado;
 - el Estado y sus unidades;
 - un condado y sus unidades; y (iv) un gobierno municipal en el estado.
 - a municipal government in the State.
- (2) "Empleador" incluye a una persona que actúa directa o indirectamente en interés de otro empleador con un empleado.
- (c) "Identidad de género" tiene el significado establecido en § 20-101 del Artículo del Gobierno del Estado.
- (d)(1) "Salario" significa toda compensación por empleo.
- (2) "Salario" incluye comida, alojamiento u otra ventaja proporcionada a un empleado para conveniencia del empleador.

§3-302. Este subtítulo se aplica a un empleador de hombres y mujeres en una empresa legal.

§3-303. Además de los poderes establecidos en otros apartes, el Comisionado puede:

- utilizar métodos informales de conferencia, conciliación y persuasión para eliminar las prácticas salariales que sean ilegales según este subtítulo; y
- supervisar el pago de un salario adeudado a un empleado bajo este subtítulo.

§3-304.

- (a) En esta sección, "brindar oportunidades de empleo menos favorables" significa:
- asignar o dirigir al empleado a una carrera profesional menos favorable, si se ofrecen carreras profesionales, o puestos;
 - no proporcionar información sobre ascensos o avances en la gama completa de carreras profesionales ofrecidas por el empleador; o
 - limitar o privar a un empleado de las oportunidades de empleo que de otro modo estarían disponibles para el empleado si no fuera por el sexo o la identidad de género del empleado.
- (b)(1) Un empleador no puede discriminar entre empleados en cualquier ocupación al:
- pagar un salario a los empleados de un sexo o identidad de género a una tarifa menor que la tarifa pagada a los empleados de otro sexo o identidad de género si ambos empleados trabajan en el mismo establecimiento y realizan trabajos de carácter comparable o trabajan en la misma operación, en el mismo negocio o del mismo tipo; o
 - brindar oportunidades laborales menos favorables basadas en el sexo o la identidad de género.
- (2) Para los propósitos del párrafo (1)(i) de esta subsección, se considerará 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) Salvo lo dispuesto en la subsección (d) de esta sección, la subsección (b) de esta sección no prohíbe una variación en un salario que se base en:
- un sistema de antigüedad que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;
 - un sistema de aumento por méritos que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;
 - trabajos que requieren diferentes habilidades o destrezas;
 - trabajos que requieren el desempeño regular de diferentes deberes o servicios;
 - trabajo que se realiza en diferentes turnos o en diferentes momentos del día;
 - un sistema que mide el desempeño basado en una calidad o cantidad de producción; o
 - un factor de buena fe que no sea el sexo o la identidad de género, incluida la educación, la capacitación o la experiencia, en el que el factor:
 - no se basa ni se deriva de un diferencial de compensación basado en el género;
 - está relacionado con el trabajo con respecto al puesto y es consistente con una necesidad comercial; y
 - da cuenta de la totalidad del diferencial.
- (d) Esta sección no impide que un empleado demuestre que la dependencia de un empleador en una excepción enumerada en la subsección (c) de esta sección es un pretexto para la discriminación por motivos de sexo o identidad de género.
- (e) Un empleador que esté pagando un salario en violación de este subtítulo no puede reducir otro salario para cumplir con este subtítulo.

§3-304.1.

- (a) Un empleador no puede:
- prohibir a un empleado:
 - preguntar, discutir o revelar los salarios del empleado u otro empleado; o
 - solicitar que el empleador proporcione una razón por la cual el salario del empleado es una condición para el empleo;
 - exigir que un empleado firme una renuncia o cualquier otro documento que pretenda negarle al empleado el derecho a divulgar o discutir los salarios del empleado; o
 - tomar cualquier acción laboral adversa contra un empleado por:
 - indagar sobre el salario del empleado o el salario de otro empleado;
 - divulgar los propios salarios del empleado;
 - discutir los salarios de otro empleado si esos salarios se han divulgado voluntariamente;
 - pedir al empleador que proporcione una explicación del salario del empleado; o
 - ayudar o alentar el ejercicio de los derechos de otro empleado basándose en esta sección.
- (b)(1) Sujeto al párrafo (2) de esta subsección, un empleador puede, en una política escrita proporcionada a cada empleado, establecer limitaciones razonables de la jornada laboral en cuanto al tiempo, lugar y forma para consultas o discusión o divulgación de salarios de los empleados.
- (2) Una limitación establecida según el párrafo (1) de esta subsección deberá cumplir con las normas adoptadas por el Comisionado y todas las demás leyes estatales y federales..
- (3) Según la subsección (d) de esta sección, las limitaciones establecidas bajo el párrafo (1) de esta subsección pueden incluir prohibir que un empleado discuta o divulgue los salarios de otro empleado sin el permiso previo de ese empleado.

PRINT

EQUAL PAY FOR EQUAL WORK (CONTINUED)

- (c) Salvo lo dispuesto en la subsección (d) de esta sección, el incumplimiento de un empleado de una limitación razonable incluida en una política escrita bajo la subsección (b) de esta sección será una defensa afirmativa a una reclamación realizada contra un empleador por parte del empleado de acuerdo con esta sección si la acción laboral adversa tomada por el empleador fue por no cumplir con la limitación razonable y no por una consulta, discusión o divulgación de salarios de acuerdo con la limitación.
- (d) (1) Una prohibición establecida de acuerdo con la subsección (b) (3) de esta sección contra la discusión o divulgación de los salarios de otro empleado sin el permiso previo de ese empleado puede no aplicarse a instancias en las que un empleado que tiene acceso a la información salarial de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales del empleado, si la discusión o divulgación es en respuesta a una queja o cargo o en apoyo de una investigación, un procedimiento, una audiencia o una acción bajo este subtítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.
- (2) Si un empleado que tiene acceso a información salarial como parte de las funciones esenciales del trabajo del empleado revela los propios salarios del empleado o información salarial sobre otro empleado obtenida fuera del desempeño de las funciones esenciales del trabajo del empleado, el empleado tendrá derecho a todas las protecciones otorgadas bajo este subtítulo.
- (e) Nada en esta sección se interpretará en el sentido de:
- (1) requerir que un empleado divulgue el salario del empleado;
 - (2) disminuir los derechos de los empleados a negociar los términos y condiciones de empleo bajo la ley federal, estatal o local;
 - (3) limitar los derechos de un empleado previstos bajo cualquier otra disposición de la ley o convenio colectivo;
 - (4) crear una obligación para cualquier empleador o empleado de revelar los salarios;
 - (5) permitir que un empleado, sin el consentimiento por escrito de un empleador, divulgue información confidencial, información comercial secreta o información que de otro modo estuviese sujeta a un privilegio legal o protegida por la ley; o
 - (6) permitir que un empleado divulgue información salarial a un competidor del empleador.

§3-304.2

(A) Según se solicite, un empleador deberá proporcionar a un solicitante de empleo el rango de salario para el puesto al cual el solicitante aplicó.

(B) (1) Un empleador no puede:

(I) Tomar represalias o negarse a entrevistar, contratar o emplear a un solicitante de empleo porque el solicitante:

1. No proporcionó historial salarial; o
2. Solicitó el rango salarial de acuerdo con esta sección para el puesto al cual el solicitante aplicó; y

(II) A excepción de lo previsto en el párrafo (2) de esta subsección:

1. Depender del historial salarial de un solicitante de empleo para evaluar o considerar al solicitante de empleo o en la determinación de los salarios para el solicitante; o
2. Buscar el historial salarial de un solicitante de empleo de forma oral, por escrito, 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) Sujeto al párrafo (3) de esta subsección, basarse en el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante para que el empleo respalde una oferta salarial más alta que el salario inicial ofrecido por el empleador; or
- (II) Tratar de confirmar el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial más alta que el salario inicial ofrecido por el empleador.

(3) Un empleador puede confiar en el historial salarial bajo el párrafo (2) de esta subsección solo si el salario más alto no crea un diferencial de pago ilegal basado en características protegidas bajo §3-304 de este subtítulo.

(C) No se puede interpretar que esta sección para prohibir a un solicitante de empleo compartir voluntariamente su historial salarial con un empleador.

§3-305.

(a) (1) Cada empleador deberá mantener cada registro que el Comisionado requiera sobre:

- (i) salarios de empleados;
- (ii) clasificación de puestos de los empleados; y
- (iii) otras condiciones de empleo.

(2) Un empleador deberá mantener los registros requeridos bajo esta subsección por el período de tiempo que requiera el Comisionado.

(b) Sobre la base de los registros requeridos bajo esta sección, un empleador deberá hacer cada informe que el Comisionado requiera.

§3-306.

(a) A solicitud de un empleador, el Comisionado proporcionará sin cargo una copia de este subtítulo al empleador.

(b) Cada empleador deberá mantener una copia de este subtítulo en un lugar visible en cada lugar de empleo.

(c) El Comisionado, en consulta con la Comisión de Derechos Civiles de Maryland, desarrollará materiales educativos y ofrecerá capacitación para ayudar a los empleadores a implementar la capacitación, las políticas y los procedimientos que cumplan con los requisitos de este subtítulo.

§3-306.1.

(a) Siempre que el Comisionado determine que este subtítulo ha sido violado, el Comisionado deberá:

- (1) tratar de resolver cualquier asunto involucrado en la violación de manera informal por mediación; o
- (2) pedirle al Fiscal General que inicie una acción en nombre del solicitante o empleado.

(b) El Procurador General puede iniciar una acción bajo esta sección en el condado donde supuestamente ocurrió la violación por medidas cautelares, daños u otro tipo de reparación.

§3-307.

(a)(1) Si un empleador sabía o debería haber sabido razonablemente que la acción del empleador viola §3-304 de este subtítulo, un empleado afectado puede iniciar una acción contra el empleador para obtener medidas cautelares y recuperar la diferencia entre los salarios pagados a los empleados de un sexo o identidad de género y los salarios pagados a los empleados de otro sexo o identidad de género que realicen el mismo tipo de trabajo y una cantidad igual adicional como indemnización por daños y perjuicios.

(2) Si un empleador sabía o debería haber sabido razonablemente que la acción del empleador viola §3-304.1 de este subtítulo, un empleado afectado puede iniciar una acción contra el empleador para obtener medidas cautelares y recuperar los daños reales y una cantidad igual adicional como indemnización por daños y perjuicios.

PRINT

EQUAL PAY FOR EQUAL WORK (CONTINUED)

- (3) Un empleado puede iniciar una acción en nombre del empleado y otros empleados afectados de manera similar.
- (b) A solicitud escrita de un empleado que tiene derecho a iniciar una acción bajo esta sección, el Comisionado puede:
- (1) asumir el caso relacionado con la reclamación confiando en el empleado;
 - (2) pedirle al Fiscal General que inicie una acción de acuerdo con esta sección en nombre del empleado; y
 - (3) consolidar 2 o más reclamaciones contra un empleador.
- (c) Una acción bajo esta sección deberá ser presentada dentro de los 3 años después de que el empleado reciba del empleador los salarios pagados por la terminación del empleo bajo §3-505(a) de este título.
- (d) El acuerdo de un empleado para trabajar por menos del salario al que el empleado tiene derecho bajo este subtítulo no es una defensa a una acción bajo esta sección.
- (e) Si un tribunal determina que un empleado tiene derecho a un fallo en una acción en virtud de esta sección, el tribunal permitirá contra el empleador honorarios razonables de abogados y otros costos de la acción, así como intereses previos al juicio de conformidad con las Reglas de Maryland.
- §3-308.
- (a) Un empleador no puede:
- (1) violar intencionalmente alguna disposición de este subtítulo;
 - (2) obstaculizar, retrasar o interferir de otra manera con el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en la aplicación de este subtítulo;
 - (3) negar la entrada al Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en un lugar de trabajo que el Comisionado está autorizado a inspeccionar bajo este subtítulo;
 - (4) despedir o discriminar de otro modo a un empleado o solicitante de empleo porque el empleado o solicitante de empleo:
 - (i) presenta una queja al empleador, al Comisionado o a otra persona;
 - (ii) entabla una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relaciona con el tema de este subtítulo o hace que se inicie la acción o procedimiento; o
 - (iii) ha testificado o testificará en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo; o
 - (5) Violar §3-304.2 de este subtítulo.
- (b) Un empleado o un solicitante de empleo no puede:
- (1) presentar una queja sin fundamento o maliciosa al Comisionado o un representante autorizado del Comisionado;
 - (2) iniciar una acción de mala fe bajo este subtítulo;
 - (3) iniciar un procedimiento de mala fe que se relacione con el tema de este subtítulo; o
 - (4) testificar de mala fe en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo.
- (c) El Comisionado podrá iniciar una acción judicial por medidas cautelares y daños y perjuicios contra una persona que viole la subsección (a)(1), (4) o la subsección (b)(1), (3) o (4) de esta sección.
- (d) (1) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de esta subsección, un empleador que viole cualquier disposición de la subsección (a) (2) o (3) de esta sección es culpable de un delito menor y al ser condenado está sujeto a una multa que no exceda los \$300.
- (2) (i) Este párrafo no se aplica a una violación de §304.2.
- (ii) Si se determina que un empleador ha violado este subtítulo dos o más veces dentro de un período de 3 años, el Comisionado o un tribunal pueden requerir que el empleador pague una multa civil equivalente al 10% del monto de los daños adeudados por el empleador.
- (iii) Cada multa civil impuesta bajo este párrafo se pagará 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 §3-304.2 de este subtítulo, el Comisionado:
- (I) emitirá una orden obligando el cumplimiento; y
 - (II) podrá, a discreción del Comisionado,
 1. por una primera violación, emitir una carta al empleador exigiendo cumplimiento;
 2. por una segunda violación, imponer una multa civil de hasta \$300 por cada solicitante de empleo para el cual el empleador esté cumpliendo las normas; o
 3. por cada infracción subsiguiente, imponer una sanción civil de hasta \$600 por cada solicitante de empleo para el cual el empleador esté incumpliendo las normas si la infracción ocurrió dentro de los 3 años posteriores a una determinación previa de que había ocurrido una infracción.
 - (2) Al determinar el monto de la sanción, si se determina, el Comisionado deberá considerar:
 - (I) la gravedad de la infracción
 - (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 sanción bajo el párrafo (1)(II) de esta subsección, la sanción estará sujeta a los requisitos de notificación y audiencia del Título 10, Subtítulo 2 del Artículo del Gobierno del Estado.

Para obtener información adicional o para presentar una queja, comuníquese con:

PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTE A:

Departamento de Trabajo

División de Trabajo e Industria

Servicio de Normas de Empleo

10946 Golden West Drive, Suite 160 – Hunt Valley, MD 21031

Teléfono: 410-767-2357

Rev. 2/22

PRINT

Usted Tiene el Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable.

¡LO ESTABLECE LA LEY!



- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a la MOSH sobre cualquier peligro en su lugar de trabajo. Puede pedir a la MOSH que mantenga su nombre en reserva.
- Tiene el derecho de solicitar una inspección de la MOSH si considera que existen condiciones peligrosas y poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.
- Puede presentar un reclamo a MOSH durante un plazo de 30 días si su empleador lo discrimina por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos de acuerdo con la Ley.
- Tiene el derecho de ver las citaciones de la MOSH enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en un lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de él.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o eliminado.
- Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Su empleador debe colocar este aviso en un lugar visible de su lugar de trabajo.

PRINT

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de Maryland de 1973 (la Ley) garantiza condiciones ocupacionales seguras y saludables para los hombres y las mujeres que desempeñen algún trabajo en toda el Estado de Maryland. El Comisionado de Labor e Industria es la responsable principal de supervisar la Ley. Los derechos que se indican en este documento pueden variar según las circunstancias particulares. Para presentar un reclamo, informar sobre una emergencia o pedir consejo, asistencia o productos de la MOSH, llame al 410-767-SAFE. El número TTY es 1-800-735-2258. Para presentar un reclamo en línea u obtener más información sobre los programa estatale de la MOSH, visite el sitio Web de la MOSH en www.dllr.state.md.us/labor/mosh.html. Puede presentar un reclamo sobre la administración de MOSH al Regional Administrator, Occupational Safety and Health Administration, The Curtis Center, Suite 740 West, 170 S. Independence Mall West, Philadelphia PA 19106-3309.

410-527-4499

www.dllr.maryland.gov/labor/mosh/



STATE OF MARYLAND

LEY DE SEGURIDAD y SALUBRIDAD OCUPACIONAL DE MARYLAND

SECTOR PÚBLICO

protección de la seguridad y la salubridad en el trabajo

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de Maryland de 1973 (la Ley) garantiza condiciones ocupacionales seguras y saludables para los hombres y las mujeres que desempeñen algún trabajo en toda el Estado de Maryland. Requisitos de la ley incluyen la siguiente:

Empleadores Públicos: Cada empleador deberá proporcionar a cada uno de sus empleados un empleo y un lugar de empleo libres de riesgos reconocidos que causen o puedan causar la muerte o daños graves a los empleados; y deberán cumplir con los estándares de seguridad y salubridad ocupacional promulgados bajo la Ley.

Empleados Públicos: Cada empleado público deberá cumplir con los estándares de seguridad y salubridad ocupacional, así como las normas, reglamentos y órdenes emitidas de acuerdo a la Ley, que se apliquen a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

El Comisionado de Empleo e Industria tiene la responsabilidad primaria de hacer cumplir la Ley y establecer estándares de seguridad y salubridad ocupacional.

Inspección: La ley establece que el Gobierno del Estado y cada una de sus subdivisiones políticas o cualquier agencia de las mismas deberán desarrollar, llevar a cabo y mantener un programa de auto-evaluación. Este programa debe ser aprobado y supervisado por la Comisión de Empleo e Industria.

La Ley exige que un representante o representantes autorizados por los empleados tengan la posibilidad de participar en el procedimiento de inspección.

En caso que no haya ningún representante autorizado por los empleados, el inspector consultará a un número razonable de empleados sobre las condiciones de seguridad y salubridad en el lugar de trabajo.

Quejas: Los empleados públicos o sus representantes tienen derecho a presentar una queja ante el Comisionado solicitando una inspección si creen que hay condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. El Comisionado mantendrá anónimos los nombres de los empleados que se presenten dicha queja si así lo solicitan.

La ley establece que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna forma por presentar quejas de seguridad o salubridad, o que de alguna forma ejerzan sus derechos bajo la Ley.

Un empleado público que crea que él o ella ha sido discriminado puede presentar una queja ante el Comisionado, dentro de los 30 días siguientes a la supuesta discriminación.

PRINT

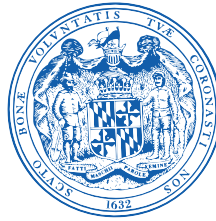
OSHA - THE OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT

Citación: Si tras realizar una inspección por la División del Empleo e Industria, el Comisario cree que un empleador público ha violado la ley, se expedirá al empleador público una citación alegando dichas violaciones. Cada citación deberá especificar un período de tiempo dentro del cual debe corregirse la presunta violación.

La citación de MOSH debe publicarse visiblemente en el lugar de la supuesta violación, o cerca del mismo, durante tres días, o hasta que sea corregida, sea cual sea que ocurra en último lugar, para advertir a los empleados de los peligros que puedan existir allí.

Actividad Voluntaria: La ley promueve los esfuerzos de la mano de obra y la administración para reducir las lesiones y enfermedades derivadas del empleo. El Comisionado de Empleo e Industria invita a los empleadores y empleados a reducir sus riesgos laborales de manera voluntaria y a desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salubridad en todos los lugares de trabajo e industrias.

Dicha acción cooperativa se centrará inicialmente en la identificación y eliminación de los riesgos que podrían causar lesiones, muerte o enfermedad a empleados y supervisores.



STATE OF MARYLAND

PUEDEN OBTENERSE INFORMACIÓN ADICIONAL Y COPIAS DE LA LEY, ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUBRIDAD LABORAL ESPECÍFICOS DE MARYLAND, Y OTRAS REGULACIONES APLICABLES EN

MOSH TRAINING and EDUCATION
10946 Golden West Drive, Suite 160
Hunt Valley, Maryland 21031
Teléfono: 410-527-2091

Se pueden presentar quejas sobre el programa de auto-inspección del empleador público ante el Comisario de Empleo e Industria en la dirección antes mencionada.

PRINT

(Artículo de Trabajo y Empleo Artículo, Sección 3-206, Código Comentado de Maryland)

SOLICITUD DE PERMISO DE TRABAJO

Las solicitudes de permiso de trabajo se aceptan en línea en:

www.dllr.state.md.us/childworkpermit. Pasos:

- El menor, su padre o tutor completa en línea la información requerida e imprime el permiso de trabajo.
- **PARA SER VÁLIDO:** El menor, su padre o tutor y el empleador deben firmar el permiso.

Horas de empleo permitidas

Todos los menores:

No se puede emplear ni permitir trabajar más de cinco horas de forma continua sin un período no laborable de al menos media hora.

Menores de 14 a 15 años:

- 4 horas en cualquier día cuando la escuela esté en sesión.
- 8 horas en cualquier día cuando la escuela no esté en sesión.
- 23 horas en cualquier semana cuando la escuela esté en sesión durante cinco días.
- 40 horas en cualquier semana cuando la escuela no esté en sesión.
- 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 programa de trabajo-estudio de buena fe o estudiante-aprendiz cuando la escuela está normalmente en sesión no pueden ser contadas para las horas de trabajo permisibles prescritas anteriormente.

Menores de 16 a 17 años:

No pueden pasar más de 12 horas en una combinación de horas escolares y horas de trabajo cada día.

Se debe permitir al menos ocho horas consecutivas de tiempo no laboral y no escolar en cada período de 24 horas

Excepciones:

El Comisionado de Trabajo e Industria puede conceder excepciones a las horas y a las ocupaciones. Las solicitudes de excepciones deben dirigirse al Comisario, dando detalles específicos.

Permisos especiales

Se pueden expedir permisos especiales a menores de cualquier edad a ser empleados como modelo, artista intérprete o animador. Las solicitudes y permisos solo están disponibles en la oficina de Baltimore de la División de Trabajo e Industria (dirección abajo) o en línea en:

www.labor.state.md.us/labor/wages/empm.shtml.

dllr@maryland.gov

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 todos 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 como chofer de vehículos de motor y ayudante externo.
- Ocupaciones en minas de carbón.
- Ocupaciones de tala y ocupaciones en la operación de cualquier aserradero, tornería, fábrica de tablillas o fábrica de material de tonelería.
- Ocupaciones relacionadas con la operación máquinas motorizadas para trabajar la madera.
- Ocupaciones que implican exposición a sustancias radioactivas y radiaciones ionizantes.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de elevadores y otros aparatos de elevación a motor.
- Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas a motor de moldeo, perforación y cizallado de metales.
- Ocupaciones relacionadas con la minería distinta del carbón.
- Ocupaciones relacionadas con el sacrificio, empaque, procesamiento o distribución de cárnicos
- Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas máquinas de panadería a motor.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas máquinas de productos de papel a motor.
- Ocupaciones relacionadas con la manufactura de ladrillos, baldosas y productos afines.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas cortantes.
- Ocupaciones relacionadas con operaciones de naufragio, demolición y desguace de buques.
- Ocupaciones relacionadas con operaciones de techado.
- Ocupaciones relacionadas con operaciones de excavación.

Además de las ocupaciones peligrosas declaradas por la Secretaría de Trabajo y adoptadas por el Comisionado de Trabajo e Industria, las siguientes ocupaciones se encuentran prohibidas a todos los menores

- Altos hornos.

PRINT

MINOR FACT SHEET (Continued)

NOTA A LOS EMPLEADORES

- Un menor de 14 años no está autorizado a trabajar y no puede ser empleado.
- Los menores de 14 a 17 años sólo pueden trabajar con un permiso de trabajo.
- El permiso de trabajo debe estar en posesión del empleador antes de que el menor pueda trabajar.
- Los empleadores deben mantener el permiso de trabajo en el archivo durante tres años.

Actividades no laborales

- Actividades no consideradas empleo si se realizan fuera del día escolar prescrito y la actividad no implica minería, fabricación u ocupaciones peligrosas. Las actividades incluyen:
 - El trabajo agrícola realizado en una granja.
 - Trabajo doméstico realizado en o cerca de un hogar.
 - Trabajo realizado en una empresa propiedad u operada por un padre o alguien en lugar de un padre.
 - Trabajo realizado por voluntarios no remunerados, en una organización caritativa o sin fines de lucro, empleado con el consentimiento por escrito de un padre o alguien en lugar de un padre.
 - Cadi en un campo de golf.
 - Empleo como instructor en un velero de instrucción.
 - Fabricación de coronas perdurables en o alrededor de un hogar.
 - Entrega de periódicos al consumidor.
 - Trabajo realizado como consejero, consejero asistente o instructor en un campamento juvenil certificado bajo la Ley de Campamentos Juveniles de Maryland.
 - Trabajo peligroso realizado por voluntarios no remunerados de un departamento o compañía de bomberos voluntarios o escuadrón de rescate voluntario que han completado o están tomando un curso de estudio relacionado con labores de bomberos o rescate y que tienen 16 años o más.

Restricciones federales

Las restricciones de las disposiciones de trabajo infantil de la Ley Federal de Normas Laborales Justas pueden ser mayores que las normas estatales. En todos los casos, prevalece la norma de mayor jerarquía o más restrictiva. La información sobre las normas federales está disponible en la oficina de Baltimore de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (410) 962-6211.

PARA MAYOR INFORMACION COMUNICARSE CON:

**Department of Labor, Licensing and Regulation
Division of Labor and Industry – Employment Standards
Service**

1100 North Eutaw Street, Room 607 • Baltimore, MD 21201
Número de teléfono: (410) 767-2357 • Número de fax: (410) 333-7303 • Correo electrónico: dldiemploymentstandards-

- Muelles o embarcaderos que no sean marinas donde se vendan o sirvan embarcaciones de recreo.
- Pilotos, bomberos o ingenieros en cualquier buque o barco dedicado al comercio.
- Ferrocarriles.
- Erección y reparación de cables eléctricos.
- Cualquier destilería en la que se produzcan, envasen, envuelvan o empaquen bebidas alcohólicas
- La manufactura de productos químicos o compuestos peligrosos o tóxicos.
- Limpieza, lubricación o frontado de maquinaria.
- Cualquier ocupación prohibida por alguna ley local, estatal o federal.
- Cualquier ocupación que, tras la investigación del Comisionado, se considere perjudicial para la salud y el bienestar del menor.

Un menor no puede ser empleado para transferir fondos monetarios en cualquier monto entre las 8 a.m. y las 8 p.m. o en cualquier monto 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 recibidos en pago de bienes o servicios provistos por el menor.

ÁREAS DEL EMPLEO RESTRINGIDAS PARA MENORES DE ENTRE 14 Y 15 AÑOS

- (1) 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.
- (2) Operación, limpieza o ajuste de cualquier maquinaria a motor distinta de las máquinas de oficina.
- (3) Ocupaciones en, alrededor de o en conexión con (excepto el trabajo de oficina o de ventas no realizado en el sitio):

- Andamiaje
- Ácidos
- Construcción
- Tinturado
- Ferrocarriles
- Aparatos de elevación
- Ladrillería
- Gases
- Aserraderos
- Lejía
- Aeropuertos
- Servicios de mensajería pública
- Ocupaciones causantes de polvo o gases en cantidades perjudiciales
- Buques dedicados a la navegación o el comercio
- Ciertas actividades avícolas
- Cierta horneado o cocinado
- Cualquier ocupación que el Comisionado considere perjudicial luego de las investigaciones
- Transporte de personas o propiedades

Rev. 11/2020

PRINT

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$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.

PAGO POR SOBRETIEMPO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos 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 trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

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.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO 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, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar 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 sobretiempos. 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 evaluaciones 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 cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- 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 sobretiempos 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.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



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

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.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazoy condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación

depruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Remuneración o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar

un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿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 comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que 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 protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional 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 afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano 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 acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se ponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210
1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo 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 enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de 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 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades

educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

PRINT

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

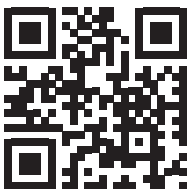
Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.



For additional information or to file a complaint:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

U.S. Department of Labor | Wage and Hour Division



WH1420a REV 04/16



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonoroso o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado 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 empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. 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 para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha 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 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 de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16

ANTI-DISCRIMINATION NOTICE

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información,
póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas
Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el
800-255-7688.

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

Semana

Revista Bisemanal

Mensualmente

Otros _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT