

Labor Law Compliance Center

MARYLAND SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Maryland Labor Law Posters

Spanish

| Posting Name & ID | Posting Requirements | Published Date |
|--|---|----------------|
| Discrimination MD01S | All employers | 12/23 |
| MDOSHA MD02S | All employers | 01/25 |
| Minimum Wage MD03S | All employers | 12/23 |
| Pregnant & Working MD04S | All employers | 10/21 |
| Workers' Compensation MD05S | All employers | 05/17 |
| Maryland Earned Sick & Safe Time MD06S | All employers | 02/22 |
| Equal Pay MD07S - MD10S | All employers | 02/22 |
| Health Insurance MD11S | All employers | 02/11 |
| Work Permit for Minors MD12S - MD13S | All employers employing minors | 09/19 |
| Tipped Employees MD14S | All businesses where employees receive tips | 09/15 |



Maryland Labor Law Posters

Spanish

| Posting Name & ID | Posting Requirements | Published Date |
|---|---|----------------|
| Unemployment Insurance MD15S | All employers | 03/20 |
| No Smoking MD16S | All employers | 01/25 |
| Baltimore Discrimination MD17S | All employers within Baltimore city limits | 04/07 |
| Montgomery County Minimum Wage MD18S | All employers within the County of Montgomery & employing two or more employees | 06/24 |
| Montgomery County Paid Sick Leave MD19S | All employers within the County of Montgomery & employing two or more employees | 11/16 |
| Howard County Minimum Wage MD20S | All employers within the County of Howard | 12/23 |



Discriminación en el Empleo *es Ilegal*

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

¿Cómo Estoy Protegido?

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

| | | |
|-----------|--------------------------|----------------------|
| Raza | Linaje u Origen Nacional | Estado Civil |
| Sexo | Religión | Orientación Sexual |
| Edad | Discapacidad | Identidad de Género |
| Etnicidad | Color | Información Genética |
| Peinados | | |

¿Cuáles Son Mis Protecciones?

Usted está protegido de la discriminación ilegal de las 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.

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

¿Y Si Soy Víctima de Discriminación?

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, usted debe presentar una queja ante MCCR dentro de los **300 días** del 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 certifie para audiencia pública ni juicio.**

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

MD01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MARYLAND

protección de seguridad y salud en el trabajo

SECTOR PRIVADO

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Maryland de 1973 ofrece protección en seguridad y salud laboral para los trabajadores mediante la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el Estado. Los requisitos de la Ley incluyen lo siguiente:

Empleadores:

Cada empleador deberá proporcionar a cada uno de sus empleados un empleo y un lugar de trabajo libres de peligros reconocidos que estén causando o que probablemente causen la muerte o daños graves a los empleados; y deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional emitidas bajo la Ley.

Empleados:

Cada empleado deberá cumplir con todas las normas, reglas, regulaciones y órdenes de seguridad y salud ocupacional emitidas bajo la Ley que se apliquen 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 las normas de seguridad y salud ocupacional. Los Inspectores de Seguridad y Salud de MOSH realizan inspecciones en los lugares de trabajo para asegurar el cumplimiento de la Ley.

Inspección:

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

Cuando no haya un representante autorizado de los empleados, el Inspector de MOSH deberá consultar con un número razonable de empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Queja:

Los empleados o sus representantes tienen el derecho de presentar una queja ante el Comisionado solicitando una inspección si creen que existen condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. El Comisionado mantendrá confidenciales los nombres de los empleados que presenten quejas, si así lo solicitan.

La Ley estipula que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por presentar quejas de seguridad y salud o por ejercer sus derechos conforme a la Ley.

Un empleado que crea haber sido discriminado puede presentar una queja ante el Comisionado y/o ante la Oficina Regional de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional Federal dentro de los 30 días posteriores a la supuesta discriminación.

Citación:

Si, tras una inspección, el Comisionado cree que un empleador ha violado la Ley, se emitirá al empleador una citación alegando dichas violaciones. Cada citación especificará un período de tiempo dentro del cual debe corregirse la supuesta violación.

La citación del MOSH debe exhibirse de manera prominente en o cerca del lugar de la supuesta violación durante tres días, o hasta que se corrija, lo que ocurra más tarde, para advertir a los empleados de los peligros que puedan existir allí.

Multa Propuesta:

La Ley prevé sanciones civiles obligatorias contra los empleadores. Se pueden imponer sanciones civiles de hasta el máximo por día por no corregir las violaciones dentro del período de tiempo propuesto. Además, cualquier empleador que intencionadamente o de manera repetida viole la Ley puede ser sancionado con multas civiles de hasta 10 veces el monto máximo de la penalización por cada una de esas violaciones.

En cumplimiento con el Artículo de Trabajo y Empleo, §5-810 Cap. 104, Actos de 2024:

1. A partir de las inspecciones que se realicen el 1 de julio de 2024 o después, la sanción máxima es:
 - a. \$ 16,131 por cada violación;
 - b. \$ 16,131 por cada día que una violación identificada no se corrija dentro del período permitido para su corrección; y
 - c. \$ 161,323 por cada violación intencional o repetida.
2. La nueva sanción civil mínima por una violación intencional es de \$11,162 por cada infracción.
3. A partir del 1 de enero de 2025, el Comisionado de Trabajo incrementará anualmente las sanciones civiles máximas y mínimas por infracciones intencionales según el porcentaje de aumento anual del Índice de Precios al Consumidor para Todos los Consumidores Urbanos (CPI-U) o un índice sucesor, con efecto a partir del 15 de julio de cada año. El Comisionado de Trabajo mantendrá los montos actuales de las sanciones en el sitio web de MOSH.

Además de las sanciones civiles obligatorias, la Ley también prevé la imposición de sanciones penales. Cualquier violación intencional de la Ley que resulte en la muerte de un empleado es castigable, tras la condena, con una multa que no exceda los \$10,000 o con prisión de no más de seis meses, o con ambas penas. Una condena por un delito posterior es castigable con una multa que no exceda los \$20,000 o con prisión de no más de un año, o con ambas penas.

Actividad Voluntaria:

Mientras establece sanciones por violaciones, la Ley también fomenta los esfuerzos del trabajo y la gestión para reducir las lesiones y enfermedades derivadas del empleo. El Comisionado de Trabajo e Industria alienta a los empleadores y empleados a reducir voluntariamente los peligros en el lugar de trabajo y a desarrollar y mejorar los programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e industrias.

Tal acción cooperativa se centraría inicialmente en la identificación y eliminación de peligros que puedan causar la muerte, lesiones o enfermedades a empleados y supervisores. Hay muchas organizaciones públicas y privadas que pueden proporcionar información y asistencia en este esfuerzo, si así se solicita.

INFORMACIÓN ADICIONAL Y COPIAS DE LA LEY, ESTÁNDARES ESPECÍFICOS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MARYLAND, Y OTRAS REGULACIONES APLICABLES PUEDEN OBTENERSE DE

CAPACITACIÓN y EDUCACIÓN de MOSH
10946 Golden West Drive, Suite 160
Hunt Valley, Maryland 20131
Teléfono: 410-527-2091



Complaints about State Program administration may be made to Regional Administrator, Occupational Safety and Health Administration, The Curtis Center, Suite 740 West, 170 S. Independence Mall West, Philadelphia, PA 19106-3309



Salario Mínimo

\$15.00

Efectivo
1/1/24

Los empleadores con 14
empleados o menos:

**Salario mínimo
Montgomery Co.**

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

La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra

(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 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.**



Embarazada y Trabajando

Comisión de Derechos Civiles de Maryland

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

¿ 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 alojamiento no impone 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 explorar “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 peligrosos
- 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.

¿Qué si soy Víctima de Discriminación?

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, usted debe presentar una queja ante MCCR **dentro de 300 días** del presunto acto de discriminación. Un Oficial de Derechos Civiles entrenado trabajará con usted para hablar de lo sucedido y determinar si hay razones para creer que ha ocurrido una violación discriminatoria. Se puede llegar a MCCR por teléfono , correo electrónico, fax , carta o visita la oficina sin cita. **Todos los procedimientos de MCCR son confidenciales hasta que su caso está certificado para su audiencia pública ni juicio.**

¿Necesito una Nota del Doctor?

Depende de lo que sus peticiones empleador. 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.

¿Todavía 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.

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

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

MD04S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



WORKERS' COMPENSATION in Maryland

LA COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR en Maryland

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

Click to clear

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

Si usted se encuentra incapacitado o inhabilitado para trabajar por más de tres días, el seguro de trabajadores que tienen las compañías pudiera cubrir las facturas médicas y otros gastos relacionados. También le 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 todos 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 página del Internet para el Workers' Compensation o solicitándolo 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.



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:



§3-301.

- (a) En este subtítulo, las siguientes palabras tienen los significados indicados.
- (b)(1) "Empleador" significa:
- (i) una persona que se dedica a un negocio, industria, profesión, comercio u 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.
- (b) "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 el § 20-101 del Artículo de Gobierno del Estado.
- (d)(1) "Salario" significa toda compensación por empleo.
- (2) "Salario" incluye comida, alojamiento u otra ventaja proporcionada a un empleado para la conveniencia del empleador.

§3-302.

Este subtítulo se aplica a un empleador de tanto hombres como mujeres en una empresa legal.

§3-303.

Además de cualquier otro poder establecido en otro lugar, el Comisionado puede:

- (1) utilizar métodos informales de conferencia, conciliación y persuasión para eliminar prácticas salariales que son ilegales bajo este subtítulo; y
- (2) supervisar el pago de un salario que se deba a un empleado bajo este subtítulo.

§3-304.

- (a) En esta sección, "proporcionar oportunidades de empleo menos favorables" significa:
- (1) asignar o dirigir al empleado a una trayectoria profesional menos favorable, si se ofrecen trayectorias profesionales, o posición;
 - (2) no proporcionar información sobre promociones o ascensos en la gama completa de trayectorias profesionales ofrecidas por el empleador; o
 - (3) limitar o privar a un empleado de oportunidades laborales que de otro modo estarían disponibles para él, pero a causa del sexo o identidad de género del empleado.
- (b)(1) Un empleador no puede discriminar entre empleados en ninguna ocupación al:
- (i) pagar un salario a empleados de un sexo o identidad de género a una tasa inferior a la que se paga a empleados de otro sexo o identidad de género si ambos empleados trabajan en el mismo establecimiento y realizan trabajo de carácter comparable o trabajan en la misma operación, en el mismo negocio o del mismo tipo; o
 - (ii) proporcionar oportunidades de empleo menos favorables basadas en el sexo o la identidad de género.
- (2) Para efectos del párrafo (1)(i) de esta subsección, se considerará que un empleado trabaja en el mismo establecimiento que otro empleado si ambos trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo ubicados en el mismo condado del Estado.
- (c) Excepto según 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:
- (1) un sistema de antigüedad que no discrimina por razón de sexo o identidad de género;
 - (2) un sistema de aumentos por mérito que no discrimina por razón de sexo o identidad de género;
 - (3) trabajos que requieren diferentes habilidades o destrezas;
 - (4) trabajos que requieren el desempeño regular de diferentes funciones o servicios;
 - (5) trabajo que se realiza en diferentes turnos o en distintos momentos del día;
 - (6) un sistema que mide el desempeño basado en la calidad o cantidad de producción; o
 - (7) un factor de buena fe distinto del sexo o la identidad de género, como la educación, capacitación o experiencia, en el que el factor:
 - (i) no se basa ni se deriva de una diferencia salarial por razones de género;
 - (ii) está relacionado con el puesto y es consistente con una necesidad empresarial; y
 - (iii) explica toda la diferencia.
- (d) Esta sección no impide que un empleado demuestre que la dependencia del empleador en una excepción enumerada en la subsección (c) de esta sección es un pretexto para la discriminación por razón 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:
- (1) prohibir a un empleado:



- (i) preguntar, discutir o divulgar los salarios del empleado o de otro empleado; o
- (ii) solicitar al empleador que proporcione una razón de por qué los salarios del empleado son una condición del empleo;
- (2) requerir que un empleado firme una renuncia u otro documento que pretenda negar al empleado el derecho a divulgar o discutir sus salarios; o
- (3) tomar cualquier medida laboral adversa contra un empleado por:
 - (i) consultar sobre los propios salarios del empleado o los salarios de otro empleado;
 - (ii) divulgar los propios salarios del empleado;
 - (iii) discutir los salarios de otro empleado si esos salarios han sido divulgados voluntariamente;
 - (iv) pedir al empleador que proporcione una razón para los salarios del empleado; o
 - (v) ayudar o alentar a otro empleado en el ejercicio de sus derechos bajo 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 durante la jornada laboral sobre el tiempo, lugar y manera de realizar consultas, discutir o divulgar los salarios de los empleados.

(2) Una limitación establecida bajo el párrafo (1) de esta subsección deberá ser coherente con los estándares adoptados por el Comisionado y todas las demás leyes estatales y federales.

(3) Sujeto a 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.

(c) Excepto según lo dispuesto en la subsección (d) de esta sección, el incumplimiento de un empleado de adherirse a una limitación razonable incluida en una política escrita bajo la subsección (b) de esta sección será una defensa afirmativa contra un reclamo hecho por el empleado contra el empleador bajo esta sección, si la acción laboral adversa tomada por el empleador fue por no adherirse a 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 no se aplicará en casos donde un empleado tenga acceso a la información salarial de otros empleados como parte de sus funciones esenciales, si la discusión o divulgación responde a una queja o cargo, o en apoyo de una investigación, procedimiento, audiencia o acción bajo este subtítulo, incluida una investigación realizada por el empleador.

(2) Si un empleado que tiene acceso a información salarial como parte de las funciones esenciales de su trabajo divulga sus propios salarios o información salarial sobre otro empleado obtenida fuera del desempeño de las funciones esenciales de su trabajo, el empleado tendrá derecho a todas las protecciones otorgadas bajo este subtítulo.

(e) Nada en esta sección se interpretará como:

- (1) requerir que un empleado divulgue sus salarios;
- (2) reducir 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 según otra disposición legal o acuerdo colectivo;
- (4) crear una obligación para cualquier empleador o empleado de divulgar salarios;
- (5) permitir que un empleado divulgue información confidencial, secretos comerciales o información legalmente protegida, sin el consentimiento escrito del empleador; o
- (6) permitir que un empleado divulgue información salarial a un competidor del empleador.

§3-304.2

(A) A solicitud, un empleador deberá proporcionar al solicitante de empleo el rango salarial para el puesto al que se postuló.

(B) (1) Un empleador no puede:

(I) Tomar represalias contra un solicitante de empleo o negarse a entrevistarle, contratarlo o emplearlo porque el solicitante:

- 1. No proporcionó historial salarial; o
- 2. Solicitado el rango salarial de acuerdo con esta sección para el puesto al que se postuló el solicitante;

y

(II) Excepto lo dispuesto en el párrafo (2) de esta subsección:

- 1. Basarse en el historial salarial de un solicitante de empleo al evaluarlo o considerarlo para un empleo, o al determinar su salario; o
- 2. Solicitar el historial salarial de un solicitante de empleo de manera oral, por escrito, a través de un empleado o 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, el empleador puede:

(I) Sujeto al párrafo (3) de esta subsección, basarse en el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante para respaldar una oferta salarial superior a la oferta inicial hecha por el empleador; o



(II) Buscar confirmar el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial superior a la oferta inicial hecha por el empleador.

(3) Un empleador puede basarse en el historial salarial según el párrafo (2) de esta subsección solo si el salario más alto no crea una diferencia salarial ilegal basada en características protegidas bajo el §3-304 de este subtítulo.

(C) Esta sección no debe interpretarse como una prohibición para que un solicitante de empleo comparta 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 los empleados;
- (ii) clasificaciones laborales de los empleados; y
- (iii) otras condiciones de empleo.

(b) Un empleador deberá mantener los registros requeridos bajo esta subsección durante el período de tiempo que el Comisionado determine.

(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 colocada de manera visible en cada lugar de trabajo una copia de este subtítulo.

(c) El Comisionado, en consulta con la Comisión de Derechos Civiles de Maryland, deberá desarrollar materiales educativos y ofrecer capacitación para ayudar a los empleadores a adoptar entrenamientos, políticas y procedimientos que cumplan con los requisitos de este subtítulo.

§3-306.1.

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

- (1) intentar resolver cualquier asunto relacionado con la violación de manera informal mediante mediación; o
- (2) solicitar al Fiscal General que entable una acción en nombre del solicitante o empleado.

(b) El Fiscal General puede entablar una acción bajo esta sección en el condado donde supuestamente ocurrió la violación para obtener medidas cautelares, daños y perjuicios, u otra compensación.

§3-307.

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

(2) Si un empleador sabía o razonablemente debería haber sabido que la acción del empleador viola el § 3-304.1 de este subtítulo, un empleado afectado puede entablar una acción contra el empleador para obtener una compensación por daños reales y una cantidad adicional equivalente como daños liquidados.

(3) Un empleado puede entablar una acción en nombre propio y de otros empleados que se vean afectados de manera similar.

(b) A petición escrita de un empleado que tenga derecho a entablar una acción bajo esta sección, el Comisionado puede:

- (1) take an assignment of the claim in trust for the employee;
- (2) pedir 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 presentarse dentro de los 3 años posteriores a que el empleado reciba del empleador los salarios pagados al término del empleo, conforme al § 3-505(a) de este título.

(d) El acuerdo de un empleado para trabajar por menos del salario al que tiene derecho bajo este subtítulo no constituye una defensa en una acción bajo esta sección.

(e) Si un tribunal determina que un empleado tiene derecho a un fallo en una acción bajo esta sección, el tribunal deberá permitir en contra del empleador el cobro de honorarios razonables de abogados y otros costos de la acción, así como intereses previos al fallo, de acuerdo con las Reglas de Maryland.

§3-308.

(a) Un empleador no puede:

- (1) violar intencionadamente cualquier disposición de este subtítulo;
- (2) obstruir, retrasar o interferir de cualquier otra manera con el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en la aplicación de este subtítulo;
- (3) negar la entrada al Comisionado o a un representante autorizado del Comisionado a un lugar de trabajo que el Comisionado está autorizado a inspeccionar bajo este subtítulo;



(4) despedir o discriminar de otra manera 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 relacionado con el tema de este subtítulo o provoca que se inicie la acción o el procedimiento; o
- (iii) ha testificado o testificará en una acción bajo este subtítulo o en un procedimiento relacionado con el tema de este subtítulo; o

(5) Violar el §3-304.2 de este subtítulo.

(b) Un empleado o un solicitante de empleo no puede:

- (1) presentar una queja infundada o maliciosa ante el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado;
- (2) de mala fe, entablar una acción bajo este subtítulo;
- (3) de mala fe, iniciar un procedimiento relacionado con el tema de este subtítulo; o
- (4) de mala fe, testificar en una acción bajo este subtítulo o en un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo.

(c) El Comisionado puede entablar una acción para obtener una compensación por 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) Excepto según 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 del §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 exigir al empleador que pague una sanción civil equivalente al 10% del monto de los daños adeudados por el empleador.

(iii) Cada sanción civil impuesta bajo este párrafo deberá ser pagada al Fondo General del Estado para compensar el costo de la aplicación de este subtítulo.

(E) (1) Si el Comisionado determina que un empleador ha violado el §3-304.2 de este subtítulo, el Comisionado:

- (I) deberá emitir una orden que obligue al cumplimiento; y
- (II) podrá, a discreción del Comisionado,
 - 1. por una primera violación, emitir una carta al empleador obligándolo a cumplir;
 - 2. por una segunda violación, imponer una sanción civil de hasta \$300 por cada solicitante de empleo para quien el empleador no cumpla; o
 - 3. por cada violación subsiguiente, imponer una sanción civil de hasta \$600 por cada solicitante de empleo para quien el empleador no cumpla, si la violación ocurrió dentro de los 3 años posteriores a una determinación previa de que se había producido una violación.

(2) Al determinar el monto de la sanción, si se impone, el Comisionado deberá considerar:

- (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 impone 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 de Gobierno del Estado.

Para obtener más información o presentar una queja, por favor contacte a:

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



PARA SER COLOCADO

COBERTURA DE SEGURO DE SALUD

Usted y otros miembros de su familia pueden ser elegibles, según la ley de Maryland, para continuar estando cubiertos por la póliza de seguro de salud de su anterior empleador si:

- ◇ Usted renunció a su trabajo o fue despedido por una razón que no sea por causa justificada; y
- ◇ Está cubierto por su empleador bajo una póliza médica hospitalaria de grupo o una organización para el mantenimiento de la salud (HMO) durante al menos tres (3) meses antes de ser separado de su empleo; y
- ◇ No tiene otro seguro similar.

Si desea continuar con su seguro de salud, DEBE dar a su empleador un aviso por escrito a más tardar cuarenta y cinco (45) días después de su último día de trabajo.

IMPORTANTE:

Usted será responsable de pagar el costo total de la póliza de seguro de salud.

Para obtener más información sobre el programa, debe contactar a su empleador o, si es necesario, llamar a la Administración de Seguros en Baltimore al (410) 468-2244 o al 1-800-492-6116 (Ext. 2244).

Estado de Maryland
Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación

**ESTE AVISO APLICA A LA LEY ESTATAL.
PUEDE TENER BENEFICIOS MÁS
AMPLIOS BAJO LA LEY FEDERAL.**

PARA SER COLOCADO

DLLR PUB/DUI 6116 (02-11)

MD11S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



**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.

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.

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.

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**

10946 Golden West Drive, Suite 160 • Hunt Valley, MD 21093

Número de teléfono: (410) 767-2357 • Número de fax: (410) 333-7303 • Correo electrónico: dldiemploymentstandards-dllr@maryland.gov





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

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.

| | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • 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. | <ul style="list-style-type: none"> • 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

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Altos hornos. • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • La manufactura de productos químicos o compuestos peligrosos o tóxicos. • Limpieza, lubricación o frotado 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):

- | | | | |
|--|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Andamiaje • Ácidos • Construcción • Tinturado • Ferrocarriles • Aparatos de elevación | <ul style="list-style-type: none"> • Ladrillería • Gases • Aserraderos • Lejía • Aeropuertos | <ul style="list-style-type: none"> • 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 | <ul style="list-style-type: none"> • Cualquier ocupación que el Comisionado considere perjudicial luego de las investigaciones • Transporte de personas o propiedades |
|--|---|---|---|





Aviso para Empleados que Reciben Propinas



Según la ley de Maryland, un empleado que recibe propinas es aquel que habitualmente y regularmente recibe más de \$30 al mes en propinas o gratificaciones.

La ley de Maryland prohíbe a un empleador exigir a un empleado que recibe propinas que reembolse al empleador o le pague por el monto del cargo de un cliente por comida o bebida si el cliente se retira del lugar de negocios del empleador sin pagar dichos cargos. Además, a menos que la ley disponga lo contrario, se prohíbe al empleador hacer una deducción en el salario del empleado para cubrir el costo del cargo del cliente por comida o bebida si el cliente se retira del lugar sin pagar el cargo por estos servicios.

Si considera que se le ha exigido realizar un pago inapropiado o hubo una deducción indebida de su salario relacionada con los cargos de un cliente que se retiró del negocio sin pagar, puede contactar al Comisionado de Trabajo e Industria en:

Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación
División de Trabajo e Industria
Servicio de Normas de Empleo
1100 North Eutaw Street, Room 607
Baltimore, MD 21201
Número de Teléfono: (410) 767-2357 • Fax Number: (410) 333-7303
E-mail: dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov

DE ACUERDO CON EL ARTÍCULO §3-713 (C) DEL ARTÍCULO DE TRABAJO Y EMPLEO DEL CÓDIGO ANOTADO DE MARYLAND, SE REQUIERE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DE MANERA VISIBLE EN UN LUGAR DONDE ESTÉ EMPLEADO CUALQUIER TRABAJADOR QUE RECIBA PROPINAS.

MD14S



Labor Law Compliance Center
Rev 19/2015
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



A LOS EMPLEADOS

SU EMPLEADOR ESTÁ SUJETO a la Ley de Seguro de Desempleo de Maryland y paga impuestos bajo esta ley. No se realiza ninguna deducción de su salario para este propósito.

SI ES DESPEDIDO o queda desempleado de otra manera, presente una solicitud de inmediato llamando al número de teléfono correspondiente al área donde reside o puede presentar una solicitud en internet en la dirección web indicada a continuación.

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

SI ESTÁ TRABAJANDO MENOS DE TIEMPO COMPLETO, puede ser elegible para beneficios parciales. Si sus horas de trabajo regulares han sido reducidas, presente una solicitud rápidamente según las instrucciones mencionadas anteriormente para determinar sus derechos a beneficios.

SI HA ESTADO SOLICITANDO BENEFICIOS Y REGRESA AL TRABAJO, debe reportar sus salarios brutos antes de las deducciones durante la semana en que regrese al trabajo, independientemente de si ha recibido el pago o no.

USTED TIENE DERECHO A BENEFICIOS SI:

1. Está desempleado sin que sea por culpa propia.
2. Tiene ingresos suficientes en su Período Base.
3. Se ha registrado para trabajar y ha presentado una solicitud de beneficios en un centro de reclamos del Departamento de Trabajo de Maryland que se encuentra listado a continuación.
4. Puede trabajar, está disponible para trabajar y busca trabajo activamente.

NOTA: Para asegurar un manejo rápido de su solicitud, es necesario tener su número de Seguro Social disponible. Si reclama dependientes menores de dieciséis (16) años, debe conocer el número de Seguro Social de cada dependiente al presentar la solicitud. Si no conoce los números de Seguro Social, se le proporcionarán instrucciones sobre cómo presentar una copia de los certificados de nacimiento de los dependientes u otras formas de prueba de dependencia.

SI ESTÁ TOTAL O PARCIALMENTE DESEMPLEADO, LLAME AL:

| Teléfono para Reclamos | Área de Servicio | Teléfono para Reclamos | Área de Servicio | Teléfono para Reclamos | Área de Servicio |
|--|--|--|---|--|---|
| 301-313-8000 1-877-293-4125 (gratuito) | Calvert Charles Montgomery Prince Georges St. Mary's | 410-334-6800 1-877-293-4125 (gratuito) | Caroline Dorchester Kent Queen Anne's Somerset Talbot Wicomico Worcester | 410-853-1600 1-877-293-4125 (gratuito) | Anne Arundel Baltimore City Baltimore County Carroll Cecil Harford Howard |
| 301-723-2000 1-877-293-4125 (gratuito) | Allegany Frederick Garrett Washington | | | | |
| SOLICITUD DE BENEFICIOS DEL DESEMPLEO PARA LA POBLACIÓN DE HABLE HISPANA 301-313-8000 | | DENTRO DEL ESTADO DE MARYLAND Para Relevos en Maryland presione 711 ó 1-800-877-1264 (U.S.) | | FUERA DEL ESTADO DE MARYLAND Para Relevos en Maryland presione 1-800-877-1264 (U.S.) | |

PARA PRESENTAR UNA SOLICITUD A TRAVÉS DE INTERNET: www.mdunemployment.com

AVISO IMPORTANTE

El seguro de desempleo está destinado a personas que están desempleadas sin que sea por culpa propia y que están listas, dispuestas y capacitadas para trabajar. Las personas que reciban beneficios mediante declaraciones falsas o que no reporten TODOS los ingresos serán descalificadas y estarán sujetas a enjuiciamiento penal.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que ninguna persona deberá ser discriminada por motivos de raza, color, religión, edad, sexo u origen nacional. Si usted considera que ha sido discriminado en el proceso de seguro de desempleo debido a cualquiera de estos factores, puede presentar una queja ante la Oficina de Prácticas Justas, 1100 North Eutaw Street, Sala 613, Baltimore, Maryland 21201.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE MARYLAND - DIVISIÓN DE SEGURO DE DESEMPLEO

ESTA TARJETA DEBE COLOCARSE EN UN LUGAR VISIBLE

PROHIBIDO

FUMAR O VAPEAR



Código Anotado de Maryland, Salud-General Título 24, Subtítulo 5

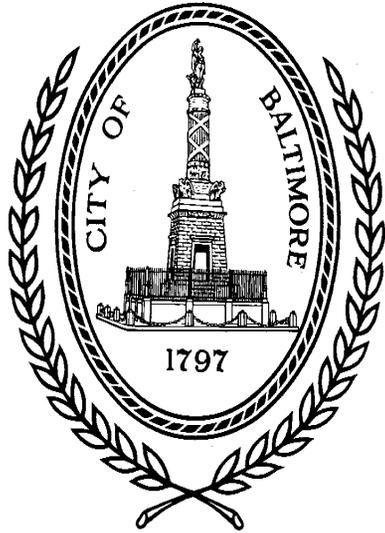
MD16S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com





El Artículo IV del Código de la Ciudad de Baltimore prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de RAZA, RELIGIÓN, COLOR, ORIGEN NACIONAL, ANCESTRÍA, SEXO, DISCAPACIDAD FÍSICA o MENTAL, EDAD, ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD o EXPRESIÓN DE GÉNERO y ESTADO CIVIL (las prohibiciones de discriminación por edad se limitan a individuos que tienen al menos 18 años pero menos de 65 años)

LA DISCRIMINACIÓN ES ILEGAL

EL TRATO IGUALITARIO PARA TODOS LOS CIUDADANOS ES LA POLÍTICA DE LA CIUDAD DE BALTIMORE

La sección de empleo de la ley aplica en la Ciudad de Baltimore a

- EMPLEADORES PRIVADOS CON 15 O MÁS EMPLEADOS
- TODAS LAS ORGANIZACIONES LABORALES
- TODAS LAS AGENCIAS DE EMPLEO, PÚBLICAS Y PRIVADAS
- AGENCIAS MUNICIPALES

Es ILEGAL para un empleador

- DISCRIMINAR CON RESPECTO AL RECLUTAMIENTO, CONTRATACIÓN, DESPIDO Y COLOCACIÓN
- NEGAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MEJORAS O ASCENSOS
- DISCRIMINAR EN LAS ÁREAS DE ANTIGÜEDAD, COMPENSACIÓN Y OTRAS CONDICIONES Y PRIVILEGIOS DE EMPLEO

Es ILEGAL para una organización laboral

- NEGAR A CUALQUIER INDIVIDUO UNA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PARTICIPAR EN PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN Y APRENDIZAJE
- LIMITAR, CLASIFICAR O SEGREGAR SU MEMBRESÍA
- NEGAR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MEMBRESÍA

Es ILEGAL para una agencia de empleo discriminar por

- CLASIFICAR INADECUADAMENTE A UN SOLICITANTE DE EMPLEO
- NO REFERIR A UNA PERSONA PARA EMPLEO

Es ILEGAL para un programa de capacitación de aprendizaje

- DISCRIMINAR CON RESPECTO AL RECLUTAMIENTO, LA MEMBRESÍA, LA ADMISIÓN, LA COLOCACIÓN O LAS CONDICIONES DE EMPLEO O CAPACITACIÓN

UNO ESTÁ PROTEGIDO EN SU DERECHO A PRESENTAR UNA QUEJA

Es ilegal que cualquier empleador, agencia de empleo u organización laboral tome represalias o discrimine de cualquier manera contra un individuo porque haya presentado una queja, testificado o asistido de cualquier manera en una investigación, procedimiento o audiencia realizada por la Comisión de Relaciones Comunitarias.

Excepto cuando se refieren a discriminación continua, las quejas deben presentarse dentro de los 180 días siguientes al supuesto acto discriminatorio. También se prohíbe la discriminación en lugares de alojamiento público, instituciones educativas, agencias de salud y bienestar, y vivienda.



COMISIÓN DE RELACIONES COMUNITARIAS DE BALTIMORE

SUITE 915, 10 N. CALVERT STREET • BALTIMORE, MARYLAND 21202
CÓDIGO DE ÁREA TELEFÓNICO 410•396•3141

MD17S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



Salario Mínimo

(51 empleados o más)

\$17.15
efectivo
7/1/24

Empleadores medianos
con 11 a 50 empleados**

\$15.50
efectivo
7/1/2024

Pequeños empleadores
con 10 o menos empleados

\$15.00
efectivo
1/1/2024

DLLR aplica la ley de
Salario Mínimo de
Condado de
Montgomery
(Artículo de trabajo y
empleo, título 3, subtítulo
1, código anotado de
Maryland)

(Capítulo 27, en el artículo XI, código de Montgomery County)

Salario mínimo

A la mayoría de los empleados se les debe pagar en el condado de Montgomery. Tasa de Salario Mínimo. Los empleados menores de 19 años que trabajen menos de 20 horas semanales están exentos de esta tasa.

Las Propinas: (que ganen más de \$30 por mes en propinas) deben ganar la tarifa de salario mínimo de Montgomery Co. por hora. Los empleadores deben pagar por lo menos \$4.00 por hora. Esta cantidad más las propinas debe ser igual al menos a la Tasa de Salario Mínimo de Montgomery Co. Los empleadores de restaurantes que utilizan un crédito de propinas están obligados a proporcionar a los empleados un comprobante de salario de crédito de propinas. Consulte el sitio web del Departamento de Trabajo de Maryland para obtener información adicional.

Los empleados menores de 20 años deben ganar al menos el 85 % del salario mínimo del condado durante los primeros seis meses de empleo.

Salario mínimo y Tiempo extra (overtime) A la mayoría de los empleados se les debe pagar 1,5 veces su tarifa habitual por hora por todo el trabajo de más de 40 horas. por semana. Excepciones:

- Trabajadores agrícolas para todo trabajo de más de 60 hrs. por semana

Excepciones: (Las excepciones federales se aplican bajo el decreto-ley de Montgomery County)

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- Ejecutivos, administrativos y empleados profesionales
- Voluntarios en organizaciones educativas, benéficas, religiosas, y sin fines de lucro
- Empleados menores de 16 años que trabajen 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, quiosco 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
- Establecimientos recreacionales y de diversiones que reúnan con ciertos requisitos.

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

Llame: (410) 767-2357 • Número de Fax: (410) 333-7303

Correo electrónico: dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov

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 LEGAL.

SE PRESCRIBEN SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY.

** Consulte la Ley del condado de Montgomery para ver la definición completa de empleador mediano

MD18S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

Rev. 6/2024

www.laborlawcc.com



ARTÍCULO DE LICENCIA DEVENGADA POR CONCEPTO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

Código del Condado de Montgomery
Capítulo 27 Derechos Humanos y garantías individuales, Artículo XIII

—EFECTIVO A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2016—

¿Cómo se Acumula la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad?

- ✓ Un empleado debe acumular la licencia pagada antes de acumular licencia sin pago en un año natural. Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada debe acumularse a una tasa de 1 hora por cada 30 horas que un empleado trabaja en el Condado.

Un empleador con menos de 5 empleados:

- ✓ Debe proporcionar a cada empleado tanto licencia por enfermedad y seguridad pagada como no pagada por trabajo desarrollado en el Condado.
- ✓ Debe proporcionar hasta 32 horas de Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada y 24 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad no pagada en un año natural.
- ✓ No se requiere que un empleado use más de 80 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural.

Un empleador con 5 o más empleados:

- ✓ Debe proporcionar a cada empleado licencia por enfermedad y seguridad pagada por trabajo desarrollado en el Condado.
- ✓ Debe proporcionar hasta 56 horas de Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural
- ✓ No se requiere que un empleado use más de 80 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural.

Usos Permitidos de la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad:

- ✓ Para cuidar o tratar la propia enfermedad (mental o física), lesión o condición de salud de un empleado.
- ✓ Para obtener cuidado médico preventivo para el empleado o miembro de su familia.
- ✓ Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad (física o mental), lesión o condición de salud.
- ✓ Cuando el lugar de trabajo del empleado o cuando la escuela o guardería de un miembro de la familia del empleado ha sido cerrada por orden de algún oficial público debido a una emergencia de salud pública.
- ✓ Para cuidar a un miembro de la familia si un oficial de salud o proveedor de cuidado de la salud determina que la presencia del miembro de la familia en la comunidad, debido a la exposición de una enfermedad contagiosa, pondría en peligro la salud de otros.
- ✓ Debido a violencia doméstica, asalto sexual, o acosamiento contra el empleado o miembro de la familia del empleado. La licencia se deberá usar para atención médica, servicios de una organización de servicios a víctimas, servicios legales o durante el tiempo que el empleado ha sido reubicado temporalmente.
- ✓ Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercitar sus derechos otorgados por el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad.

Si usted cree que ha sido sujeto a una violación de alguno de sus derechos otorgado por el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad, por favor, comuníquese con:



Oficina de Recursos Humanos del Condado Montgomery
21 Maryland Avenue, Suite 330, Rockville, Maryland, 20850
240-777-8450, www.montgomerycountymd.gov/humanrights

MD19S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com

Salario Mínimo Empleadores:*

\$15.00
Efectivo 1/1/23

\$16.00
Programado para 1/1/25

Empleadores Pequeños:*

\$15.00
Efectivo 1/1/24

\$15.50
Programado para 1/1/2026

\$16.00
Programado para 7/1/2026

Empleados del Gobierno del Condado de Howard*

\$16.00

Programado para 7/1/2024

*Como lo define el Código del
Condado de Howard
Condado de Howard

Diferentes tasas de salario mínimo se encuentran en vigor. Los empleadores en estos condados están obligados a publicar la información de salario mínimo aplicable.

La Ley de Salario Mínimo y Tiempo Extra Para el Condado de Howard

(Código del Condado de Howard, Título 12, Subtítulo 22)

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 del Condado. Los empleadores deben pagar por lo menos **\$3.63** por hora. Esta cantidad mas propinas deberá ser igual a la Tasa de Salario Mínimo del Condado. 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 Condado.

Tiempo Extra (overtime)

La mayoría de los empleados deben ganar **1.5 veces** su sueldo regular por hora por todas horas trabajadas por encima de las **40 horas** semanales. Exceptuando a algunos trabajadores agrícolas a los que se les debe pagar 1.5 veces su salario por hora habitual por todas las horas trabajadas después de 60 horas por semana.

Excepciones de Salario mínimo y Tiempo extra del Condado de Howard:

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- 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
- Empleados aprendices y parte de una programa de educación especial en una escuela pública
- Empleados no administrativos de campamentos organizados

Excepciones solo de Tiempo extra (empleados deben recibir Salario Mínimo del Condado):

- 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
- Establecimientos temporales de diversiones y recreativos que cumplan con ciertos requisitos
- Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales
- Vendedores externos
- Empleados de salario por comisión
- Establecimientos dedicados al almacenamiento, embalaje o congelación de frutas, verduras, aves de corral y pescados
- Algunos establecimientos de venta de alimentos y bebidas para consumo en las inmediaciones que ganen menos de \$400,000.00 al año
- Auto cinemas

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA QUEJA :

Departamento de Labor
División de Empleo e Industria
Servicio de Normas 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 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.

