DERECHOS DEL EMPLEADO

SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

PEDIDO DE LA LICENCIA

CUMPLIMIENTO

familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo

1-866-4-USWAGE

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

www.dol.gov/who

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SP

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información

suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La

informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible

para una licencia baio FMLA v. si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las

nsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón

empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designa<mark>da com</mark>o licencia bajo la

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados

pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencia:

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo

sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexi excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

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

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

hasta 24 meses durante dicho servicio militar. Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser

El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en

según corresponda, para representación. Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

http://www.dol.gov/vets. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea er

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

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

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

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

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

quejas de infracciones de USERRA.

APLICACIÓN DE LA LEY

empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica <mark>que respalde la necesit</mark>ad de la

información sufficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacit para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades

diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que

pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni susti

escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

FED

CUMPLIMIENTO

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO

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

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

18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14

v 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, v

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 sobretiempo 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.

El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempo y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempo. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad y tales avaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en

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

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

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

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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

WH1088 SP

MD Department of Labor, Division of Labor and Industry

del Estado de Maryland. Sujeto a la adopción de regulaciones Salario Mínimo relacionadas, los empleadores de restaurantes que utilicen un rédito de propinas deberán proporcionar a los empleados una declaración de salario por escrito o electrónico para cada período \$12.50 de pago que muestre la cantidad de pago efectiva por hora del Effectivo 1/1/22 empleado, incluyendo los salarios en efectivo pagados por el \$13.25 empleador más las propinas para el crédito de propinas por horas trabajadas por cada semana laboral del período de pago. Se \$14.00

Programado para 1/1/24 nenos 85% del salario mínimo del estado. \$12.20 Tiempo Extra (overtime) Effectivo 1/1/22 \$12.80 Programado para 1/1/23 \$13.40

Programado para 1/1/24 Los empleadores con 14 empleados o meno hospitales) a los enfermos, los ancianos, las personas con discapacidad. El tiempo extra de esta excepción comienza al exceder las 48 horas a la semana. Montgomery Co. Empleadores en estos condados están obligados a publicar la información de salario aplicable Salario mínimo A la mayoría de los empleados en el Estado de Maryland se les debe pagar el salario mínimo.

Las Propinas: (Empleados que ganan más de \$30 00 al mes

os empleadores deben pagar por lo menos \$3.63 por hora.

Esta cantidad mas propinas deberá ser igual al salario mínim

en propinas): deben ganar el salario mínimo de Maryland

del Departamento de Labor de Maryland. Empleados menores de 18 años de edad: deben ganar por lo a mayoría de los empleados en el Estado de Maryland debe ganar **1.5 veces** su sueldo regular por hora por todas horas rabajadas más de 40 horas semanal. Excepto el siguiente Empleados de establecimientos de boliche, e instituciones que prestan atención en sus inmediaciones (excluvendo

Trabajadores agrícolas, el tiempo extra de esta excepción comienza al exceder las **60 horas** a la semana ccepciones 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. Empleados menores de 16 años que trabajan menos de 20

La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra (Trabajo y empleo artículo, título 3, subtítulo 4, código anotado de Maryland) Vendedores Externos Empleados de salario por comisión Empleados aprendices y parte de una programa de

> \$400,000.00 al año Autocines Establecimientos que se dedican al almacenamiento embalaje o congelación de frutas, verduras, aves de corral

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

Seasonal amusement and recreational establishment

REV. 10/2021

AVISO: Este estado tiene su propia lev de salario mínimo, También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Lev de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de aue tanto la tasa federal omo la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Únidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

MD

Department of Labor, Division of Labor and Industry Hoja informativa sobre menores (Artículo del trabajo y el empleo, Sección 3-206,

colar prescrito y la actividad no implica minería, fabricación

Trahajo doméstico realizado en o cerca de un hogar

Trabajo realizado en una empresa propiedad u op

Trabaio realizado por voluntarios no remunerado

en una organización caritativa o sin fines de lucro,

Fabricación de coronas perdurables en o alrededo

Trabajo realizado como consejero, consejero asiste

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 rescato

s restricciones de las disposiciones de trabajo infantil de la

y Federal de Normas Laborales Justas pueden ser mayores

las normas estatales. En todos los casos, prevalece la n

e mayor jerarquía o más restrictiva. La información sobre la

ormas federales está disponible en la oficina de Baltimore d

División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo

o rescate v que tienen 16 años o más.

voluntario que han completado o están tomando un

curso de estudio relacionado con labores de bombe

o instructor en un campamento juvenil certificado baj

por un padre o alguien en lugar de un padre.

padre o alquien en lugar de un padre.

Entrega de periódicos al consumido

Cadi en un campo de golf.

ciones peligrosas. Las actividades incluyen:

El trabajo agrícola realizado en una granja

SOLICITUD DE PERMISO DE TRABAJO **NOTA A LOS EMPLEADORES** n menor de 14 años no está autorizado a solicitudes de permiso de trabajo se aceptan en líne n: www.dllr.state.md.us/childworkperm os menores de <u>14 a 17</u> años *sólo* puede trabaiar con un permiso de trabaio. El menor, su padre/madre o tutor completa en FI nermiso de trabaio debe estar en posesi permiso de trabaio. del empleador antes de que el menor pued PARA SER VÁLIDO: El menor, su padre/madre o de trabaio en el archivo durante tres años. <u>Horas de empleo permitidas</u> Actividades no laborales

No se puede emplear ni permitir trabajar más de cinco horas de a continua sin un período no laborable de al menos media enores de 14 a 15 años *Horas fuera del horario escolar *3 horas en cualquier día en que la escuela esté en sesión 8 horas en cualquier día en que la escuela no esté en sesi * 18 horas en una semana de escuela;

40 horas en cualquier semana en que la escuela no esté * Solo puede trabajar entre las 7 a.m. y las 7 p.m. * Puede trabajar hasta las 9 p. m. desde el 1 de junio hast Las horas trabajadas por un menor inscrito en un programa de trabajo-estudio o de estudiante-aprendiz de buena fe cuando la escuela está en sesión no pueden contarse cor

Menores de 16 a 17 años: No pueden pasar más de 12 horas en una combinación de hora lares y horas de trabajo cada día. Se debe permitir al menos ocho horas consecutivas de tiempo i boral y no escolar en cada período de 24 horas

a las horas y a las ocupaciones. Las solicitudes de excepciones deben dirigirse al Comisario, dando detalles específicos. <u>Permisos especiales</u> se pueden expedir permisos especiales a menores de cualquier dad a ser empleados como modelo, artista intérprete o animado solicitudes y permisos solo están disponibles en la oficina de Baltimore de la División de Trabaio e Indutria (dirección abaio) o e ea en: www.labor.maryland.gov/labor/wages/empm.shtml

los Estados Unidos (410) 962-6211. PARA MAYOR INFORMACION COMUNICARSE CON: MARYLAND DEPARTMENT OF LABOR 10946 GOLDEN WEST DRIVE, SUITE 160 . HUNT VALLEY, MD 21031 Número de teléfono: (410) 767-2357 • Número de fax: (410) 333-7303 CORREO ELECTRÓNICO: dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov

educación especial en una escuela pública

Empleados no administrativos de campamentos para consumo en las inmediaciones que ganen menos de

Excepciones de Tiempo extra (overtime (empleados deben recibir salario mínimo):

Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas por el U.S. Departamento de Transporte, la lev federal de autotransportes y la comisión interestata

cupaciones relacionadas con operaciones de naufragi

demolición y desquace de buques.

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

os 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 d manufactura o almacenamiento de explosivos o artículo: Ocupaciones relacionadas con el sacrificio, empaque, con componentes explosivos. Ocupaciones como chofer de vehículos de motor y procesamiento o distribución de cárnicos Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas Ocupaciones en minas de carbón. máquinas de panadería a motor. Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas Ocupaciones de tala y ocupaciones en la operación de cualquier aserradero, tornería, fábrica de tablillas o máquinas de productos de papel a moto fábrica de material de tonelería. Ocupaciones relacionadas con la manufactura de Ocupaciones relacionadas con la operación máquina adrillos, baldosas y productos afines motorizadas para trabajar la madera. Ocupaciones relacionadas con la operación de sierras Ocupaciones que implican exposición a sustancias circulares, sierras de cinta y cizallas cortantes.

y otros aparatos de elevación a motor. Ocupaciones relacionadas con operaciones de techado Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas Ocupaciones relacionadas con operaciones de excavación motor de moldeo, perforación y cizallado de metale

Ocupaciones relacionadas con la operación de elevado

radioactivas y radiaciones ionizantes.

Además de las ocupaciones peligrosas declaradas por la Secretaría de Trabajo y adoptadas por el Comisionado de Trabajo e Industria, las Muelles o embarcaderos que no sean marinas donde se Pilotos, bomberos o ingenieros en cualquier buque o barco dedicado al comercio

Erección y reparación de cables eléctricos.

La manufactura de productos químicos o compuestos Limpieza, lubricación o frotado de maquinaria Cualquier ocupación prohibida por alguna ley local, estatal o federal. Cualquier ocupación que, tras la investigación de Comisionado, se considere perjudicial para la salud y e bienestar del menor. Cualquier destilería en la que se produzcan, envasen.

In menor no puede ser empleado para transferir fondos monetarios en cualquier monto entre las 8 a.m. v 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 ÁREAS DEL EMPLEO RESTRINGIDAS PARA MENORES DE ENTRE 14 Y 15 AÑOS

Ocupaciones de manufactura, mecánicas o de procesamiento, incluyendo ocupaciones en salas de trabajo, lugares de trabajo o áreas de almacenamiento donde se fabrican o procesan mercancías.

Operación, limpieza o ajuste de cualquier maquinaria a motor distinta de las máquinas de oficina Cierto horneado o

Cualquier ocupación que

Servicios de mensajería el Comisionado considere perjudicial luego de las Ocupaciones causante

Transporte de personas o cantidades perjudiciales Landrillería navegación o el comerci

Ciertas actividades

REV. 02/2022

(a) En este subtítulo las siguientes palabras tienen los significados indicados. (b) (1) "Empleador" significa lo siguiente (i) una persona que se dedica a un negocio, industria, profesión, comercio u otra empresa en el estado;

ii) el estado y sus unidade

(iii) un condado v sus unidades: v

MD

(iv) un gobierno municipal en el estado. (2) "Empleador" incluye a una persona que actúa directa o indirectamente sobre el interés de otro empleador con (c) La "identidad de género" tiene el significado indicado en la sección 20-101 del Artículo del gobierno estatal. (d)(1) "Salario" significa toda compensación por empleo. (2) "Salario" incluye transporte, alojamiento u otra ventaja ofrecida al empleado para la conveniencia del empleador.

Este subtítulo corresponde a un empleador tanto hombre como mujer en una empresa lícita.

(1) Utilizar métodos informales de conferencia, conciliación y persuasión para eliminar prácticas de pago que son ilícitas bajo este subtítulo; y (2) Supervisar el pago de un salario que se le debe a un

(1) Asignar o guiar al empleado a una travectoria onal menos favorable, si se ofrece un puesto c trabajo o trayectoria profesional; (2) No ofrecer información sobre promoción o avance en por el empleador: o (3) Limitar o privar a un empleado de oportunidades de empleo que de otra manera estarían disponibles para

empleado, pero no lo están por el sexo o la identidad de género del empleado (1) Un empleador no debe discriminar entre empleados er puesto de trabajo medianto (i) el pago de un salario a un empleado de un sexo pagada a un empleado de otro sexo o identidad de género si ambos empleados trabajan en nismo establecimiento y realizan un trabaio de

características comparables o trabajan en la mism operación, en el mismo negocio o el mismo tipo de (ii) el ofrecimiento de oportunidades de empleo identidad de género.

(2) Con fines del párrafo (1)(i) de esta subsección, se establecimiento que otro empleado si los empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo ubicados en el mismo condado del estado c) Excepto lo estipulado en la subsección (d) de esta sección (1) un régimen de antigüedad que no discrimine según e

(2) un régimen de ascenso que no discrimine según el sexo o identidad de género; (3) trabajos que requieran diferentes capacidades o diferentes obligaciones o servicios; §3-304.2 (5) trabajo realizado en diferentes turnos o a diferentes

con fines de divulgar salarios;

B) (1) Un empleador no puede:

1. No proporcionó un historial salarial o

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

compensación basada en el sexo; (ii) está relacionado con el trabajo con respecto al (iii) que representa toda la diferencia (d) Esta sección no impide que un empleado demuestre qu

en la subsección (c) de esta sección sea un pretexto para la scriminación en base al sexo o identidad de género. (e) Un empleador que paga un salario y viola este subtítulo no puede reducir otro salario para cumplir con este subtítulo. §3-304.1 (1) prohibir a un empleado que (i) investigue sobre, hable de o divulgue los salarios

MD

301-313-8000

301-723-2000

1-877-293-4125 (llamada gratuita)

1-877-293-4125 (llamada gratuita)

del empleado o de otro empleado; o (ii) pida que el empleador ofrezca una razón por la cual el salario del empleado sea una condición de (2) requerir que un empleado firme una exención o

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

niega al empleado el derecho de divulgar o hablar sobre (II) Tratar de confirmar el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante de el salario del empleado; o empleo para apoyar una oferta salarial superior al (3) tomar alguna acción adversa contra el empleado por salario inicial ofrecido por el empleado (i) averiguar sobre el salario del empleado o el salario (3) Un empleador podrá basarse en los antecedentes de otro empleado; salariales en virtud del párrafo (2) de la presente (ii) divulgar el salario propio del empleado (iii) hablar sobre el salario de otro empleado si dicho diferencia salarial ilícita basada en características salario ha sido divulgado voluntariamente: protegidas en virtud de la sección §3-304 del presente (iv) pedir al empleador que ofrezca una razón del salario del empleado; o (C) Esta sección no puede interpretarse en el sentido de que (v) asistir o fomentar que otro empleado ejercite su: prohíbe a un solicitante de empleo compartir voluntariamente derechos baio esta sección. historial salarial con un empleado (b) (1) sujeto al párrafo (2) de esta subsección, un empleador

Department of Labor

podría, en una política escrita ofrecida a cada empleado, (1) Cada empleador debe llevar un registro reguerido por el establecer limitaciones razonables de iornada de trabaio sobre Comisionado sobre lo siguiente el tiempo, lugar y manera en la que se hagan las averiguacione (i) salarios de los empleados; sobre la divulgación del salario del empleado o se hablen sobre (ii) clasificaciones de trabajo de los empleados: v (iii) otras condiciones de empleo. (2) una limitación establecida bajo el párrafo (1) de esta subsección deberá ser constante con los estándares (2) Un empleador debe llevar los registros requerido

adoptados por el comisionado y todas las otras leyes por este subtítulo durante el período de tiempo que el estatales y federales. (3) sujeto a la subsección (d) de esta sección, las (b) A partir de los registros requeridos por esta sección, un imitaciones establecidas bajo el párrafo (1) de esta empleador debe confeccionar los informes que el Comisionado subsección podrían incluir prohibir a un empleado qu hable o divulque el salario de otro empleado sin el (a) A pedido de un empleador, el Comisionado debe epción de lo estipulado en la subsección (d) de es una copia de este subtítulo en cada lugar de trabajo.

sección, el hecho de que el empleado no se acate al límite onable incluido en la política escrita bajo la subsección (b) d esta sección será una defensa afirmativa para un reclamo hecho El comisionado, en consulta con la Comisión de Derechos por el empleado en contra del empleador bajo esta sección si Civiles de Maryland (Maryland Commission on Civil Rights) a acción adversa de empleo tomada por el empleador fue po deberá crear material educativo y poner capacitaciones a la sido infringido, el comisionado deberá:

> (a)(1) Si un empleador sabía o razonablemente deberí haber sabido que la acción del empleador infringe la entre el salario pagado a los empleados de un sexo o identidad de género y los salarios pagados a empleado

haber sabido que la acción del empleador infringe la cualquier otra disposición de la ley o convenio colectivo sección 3-304.1 de este subtítulo, un empleado afectado 4) crear una obligación para un empleador o empleado por desagravio por mandato judicial y recuperar los 5) permitir a un empleado, sin el consentimiento escrit liquidación de daños y periuicios. de un empleador que divulgue información privilegiada,

información de secretos comerciales o información qu (6) permitir que un empleado divulque información sobr salario a un competidor del empleador. (1) administrar la asignación de la reclamación para el (A) A netición, un empleador deberá proporcionar a u olicitante el rango salarial para un puesto para el cual el

(2) solicitar al Fiscal General que inicie la acción d acuerdo con esta sección en nombre del empleado; emplear a un solicitante de empleo porque el solicitante

Solicitó el rango salarial de acuerdo con esta sección para el puesto que solicitaba el solicitante y II) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de la presente 1. Confiar en el historial salarial de un solicitante de de empleo o en la determinación de los salarios del

2. Buscar el historial salarial de un solicitante de empleo de forma oral, por escrito, o a través de un de acuerdo a las Reglas de Maryland. empleado o un agente o de un empleador actua 2) Después de que un empleador haga una oferta inicial de empleo con una oferta de compensación a un subtítulo: (I) Con sujeción a lo dispuesto en el párrafo (3) de la presente subsección, basarse en los antecedentes solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial superior al salario inicial ofrecido por e

(4) despedir o discriminar de cualquier otro modo a un empleado o solicitante de empleo debido a que el empleado o solicitante de empleo: (i) presente una queia al empleador, al Comisionado (ii) presente una acción baio este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este

subtítulo o que haga que se presente la acción o e procedimiento: o (iii) haya testificado o testificará en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo: o (5) Violar la sección §3-304.2 de este subtítulo (b) Un empleado o un solicitante de empleo no puede 1) hacer una queia sin fundamento o maliciosa a

omisionado o a un representante autorizado del con el título de este subtítulo: o

este subtítulo.

(c) El Comisionado puede presentar un interdicto ("injunction"). o una accion por daños contra una persona que viole la subsección (a)(1) o (4) o la subsección (b)(1), (3) o (4) de esta

(d)(1) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de esta subsección, empleador que infrinia cualquier disposición de la subsección (a)(2) o (3) de esta sección será culpable de un delito menor y una vez condenado, estará sujeto a una multa que no excedera (2) (i) Este párrafo no se aplica a una violación del §304.2

(ii) Si se determina que un empleador violó este subtítulo dos o más veces dentro de un periodo de 3 años, el comisionado o un tribunal podría exigirle a empleador que paque una multa civil equivalente al 10% de la cantidad de daños que debe el empleado (iii) Cada multa civil impuesta bajo este párrafo debe ser pagada al Fondo General del estado para compensar el costo de hacer cumplir este subtítulo.

empleador: o ocurrió dentro de los 3 años posterior evalúa, el Comisionado tendrá en cuenta:

(3) Un empleado puede iniciar una acción en nombro de un empleado y otros empleados afectados de form (b) En la solicitud escrita de un empleado que tiene derecho a

(3) combinar 2 o más reclamaciones contra un emplead (c) Una acción bajo esta sección debe presentarse dentro de os 3 años después de que el empleado reciba del empleado el salario pagado por despido bajo la sección 3-505(a) de est (d) El acuerdo de un empleado para trabajar por menos dinero

que el salario al cual el empleado tiene derecho bajo este ítulo no representa una defensa para una acción bajo esta (e) Si una corte determina que un empleado tiene derecho iniciar juicio en una acción bajo esta sección, la corte debe permitir que se le cobren al empleador pagos legales razonable

(2) obstaculizar, retrasar o interferir de cualquier otro modo con el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en la aplicación de este subtítulo; (3) negar la entrada al Comisionado o a un representant autorizado del Comisionado a un lugar de empleo que e

(en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron ervició durante una guerra o en una campaña o expedición para REPRESALIAS la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el

o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación

Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya

necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para

la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos

1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita

TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar

información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en

Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener informació

Empleadores que tengan contratos o

subcontratos

con el gobierno federal

contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo

para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos

a Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (Rehabilitation Act) de

1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la

discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación,

s ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicional

la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás

aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere

mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que

n una dificultad económica desmedida para la compañía.

es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones

implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS,

La Lev de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam

(Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral

DERECHOS DEL EMPLEADO

empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los nivele

BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS

La Sección 503 también exige que los contratistas federales

o procedencia v exige que se implementen acciones afirmativas

adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en

Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

laborales, incluido el nivel ejecutivo.

FUERZAS ARMADAS

laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la

v proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias. Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo inación, participa en un procedimiento por discrim

DISCRIMINACIÓN

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA El Títuló VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleado ontra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los scensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionale la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo ncluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religios se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una icultad económica desmedida para la compañía.

educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función

FED

Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoque una dificultad económica desmedida para la compañía. La Lev contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discriminatio

postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación r cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los censos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicional la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás SEXO (SALARIOS) Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneracione: (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe

la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los

hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en

ondiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

l Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege los postulantes y empleados contra la discriminación basada er a información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demá aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los bros de la familia (historia médica familiar) y las solicitude

GENÉTICA

FED

LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del actividades relacionadas con la seguridad nacional. sector privado que utilice pruebas con detectores de mentira La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo durante el período de pre-empleo o durante el servicio de de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas icciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de eguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias **PROHIBICIONES** ién se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, eralmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a u distribuyen y dispensan productos farmacéuticos empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba La Ley también permite la administración de estas pruebas de con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas

privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados e por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a **EXENCIONES** Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales localés. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal

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 lev estatal o local ni tampocó a tratos colectivos que sean más rigurosos cor respecto a las pruebas de polígrafo. 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

1-866-487-924 TTY: 1-877-889-562

CUMPLIMIENTO

Unidos por la cual se los reconoció con una medalla por servicio a la

Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta

una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office*

of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP) o que se oponga, de

ersona que considere que un contratista violó sus obligacion

algún otro modo, a la discriminación según estas leves federales.

de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades

mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federale

(OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200

Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfond

1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY)

nbién puede enviar un mensaje de correo electrónico a la

OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las

Programas o actividades que reciben asistencia

financiera federal

Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha

procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia

financiera federal. La discriminación laboral está cubierta nor el Título

VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo,

cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX

o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación

según el sexo en los programas o las actividades educativas que

nodificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad

federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa

de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha

Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 con el Suplemento

REV. 11/2009

REV. 07/2016

ier programa o actividad que reciba asistencia financiera

La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus

laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin

quías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos,

oartamento de Trabaio

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO

de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la disc

PERSONAS CON DISCAPACIDADES

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

su administración y duración. Los examinados tienen un número de

derechos específicos, incluvendo el derecho de advertencia por escrito

antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la

prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los

resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas

El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedi

violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tiene

derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

esenciales del trabajo.

REPRESALIAS

Por licencia de maternidad o paternidad; o La ausencia del trabajo es necesaria debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido

emporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

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; enfermedad v seguro disponible al empleado.

LICENCIA DE ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA DE MARYLAND NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

seguro ganadas cuando sea previsible. Un empleador puede negar la licencia bajo ciertas circunstancias. conforme a la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland y se le prohíbe a un empleado presentar un

Si considera que se han violado sus derechos según esta ley o si desea obtener información adicional, puedo COMISIONADO DE TRABAJO E INDUSTRIA 10946 Golden West Drive - Suite 160 | Hunt Valley, MD 21031

REV. 04/2016

WORKERS' COMPENSATION LA COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR

Job Related Accidental Personal Injury or Occupational Disease? If you are disabled and unable to work for more than three (3) days, your employer's workers' compensation insurance company may pay your medical bills and other

expenses and replace two-thirds (2/3) of your salary (limited to the maximum set by law).

SAMPLE AND DE TRANSPORTED AND DESCRIPTION OF THE PARTY OF If you are injured on the job:

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

knows you are injured.

PARA PUBLICACIÓN

COBERTURA DE SEGURO MÉDICO

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

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

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

Discriminación en el Empleo es llegal

Embarazada y Trabajando

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

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

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 Federal Employer ID (FEIN) indentificación Federal Del Empleado Telephone Number/Número Telefónico —

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

(45) días después de su último día de trabajo

Insurance Company Name Insurance Company Telephone MD WCC Form C-24 05/2017

MD

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

2. por una segunda violación, imponer un sanción civil de hasta 300 dólares por cada solicitante de empleo que no cumpla con el 3. por cada violación subsiquiente, evalua no esté en cumplimiento, si la violación una determinación previa de que se había (2) Al determinar la cantidad de la multa, si se

(I) la gravedad de la violación (II) el tamaño del negocio del empleador (III) la buena fe del empleador; y (IV) el historial de violaciones del empleado bajo este subtítulo (3) Si el Comisionado evalúa una multa en virtud del párrafo (1)(II) de esta subsección, la multa estará sujeta a los requisitos de notificación y audiencia del Título 10. Subtítulo 2 del Artículo del gobierno

comuníquese con: DEPARTMENT OF LABOR DIVISION OF LABOR AND INDUST **EMPLOYMENT STANDARDS SERVICE** 10946 GOLDEN WEST DRIVE, Suite 160 - Hunt Valley, MD 21031

Teléfono: 410-767-2357

Identidad de Género Denegar el intento de ejercer el derecho. llquier forma de represalia es motivo para presentar una ¿Cuáles Son Mis Protecciones?

Maryland ofrece a todos igual protección en el empleo sin tener

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

mento o bebida del cliente si el cliente se va del establecimien

una deducción incorrecta de su salario relacionado con el costo de

cliente si el cliente se va del establecimiento del empleador sin

nisión de Trabajo e Industria en:

MD

MD

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

stablezca la lev. está prohibido que un empleador haga una

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

Estado Civil sted está protegido de la discriminación ilegal de las siguiente entrevistas, contratación, la actualización / la promoción, el stablecimiento de condiciones de trabajo y el desempeño Las organizaciones obreras no pueden negar la membresía personas calificadas o discriminar en los programas de de trabajo, hacer preguntas pre-empleo discriminatorias o hacer circular información que limita indebidamente el

audiencia pública ni juicio Comisión de Derechos los periódicos y otros medios de comunicación no pueder CIVILES DE MARYLAND BALTIMORE, MD 21202-1631 Main: (410) 767-8600 | Toll Free: 1 (800) 637-6247 | TTY: (410) 333-1737 | Fax: (410) 333-1841

Si usted está embarazada, usted tiene el derecho legal de un modo 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? una discapacidad que se contribuyó a c causada por el embarazo, usted puede solicitar un acomodo razonable en el trabajo. Su empleador debe explorar "todos State Government Article, §20-609(d) La ley lista varias opciones para usted y su empleado razonable. Estos incluven, pero no se limitan a:

Cambio de funciones de trabajo

Cambio de horario de trabajo

Reubicación

: Conozca sus Derechos!

menos peliarosos Proporcionar la licencia Cada situación es diferente. Usted debe explorar todas las opciones disponibles con su empleador para decidir qué jamiento más adecuado a sus necesidades ;Necesito una Nota del Doctor? permite que un empleador, a su discreción, requerir la certificación de su proveedor de atención médica acerca e la conveniencia médica de un ajuste razonable, pero sólo en la misma medida se requiere certificación para otras discapacidades temporales. State Government Article,

Fecha de un acomodo razonable es médicamente

Duración probable del aloiamiento debe ser

Si es necesario, la certificación necesita incluir:

Proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas

Transferencias a posiciones menos extenuantes

Denegar el ejercicio; o Denegar el intento de ejercer el derecho Cualquier forma de represalia es motivo para presentar una Civil Rights (MCCR). ¿Qué si soy Víctima de Discriminación? ii usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados

300 días del presunto acto de discriminación. Un Oficial de

Derechos Civiles entrenado trabajará con usted para hablar

COMISIÓN DE DERECHOS Civiles de Maryland 6 SAINT PAUL STREET, SUITE 900 BALTIMORE, MD 21202-1631 (410) 333-1737 | Fax: (410) 333-1841 mccr@maryland.gov | www.mccr.maryland.gov

cualquier beneficio del empleo

¿Accidentes por lesión/daño corporal relacionados con

Si usted se encuentra incapacitado o inhabilitado para trabajar por más de tres días, el seguro de trabajadore: que tienen las compañías pudiera cubrir las facturas médicas y otros gastos relacionados. También le comp ensarían 2/3 de sus ingresos (Hasta un monto máximo

<u>Si usted sufre una lesión en el trabajo, debe:</u> . Informarle a su empleador o supervisor de inmediato No podría recibir todos sus beneficios a menos que su empleador fuere notificado que sufrió una lesión.

. Informarle al médico quien le administre tratamiento que usted se lesionó en su trabajo. . Llenar el formulario Employee's Claim Form C-1 (disponible

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

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

Tiene el derecho de notificar a su empleador o a la MOSH sobre cualquier peligro en su lugar de trabajo.

y poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.

presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos de acuerdo con la Ley.

Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y

Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias

Su empleador debe colocar este aviso en un lugar visible de su lugar de 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. El Comisionado de Labor e Industria es la responsable principal de supervisar la 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,

410-527-4499

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

STATE OF MARYLAND

TWO ways to verify poster compliance! **QR CODE** Scan with phone camera: Go to: JJKeller.com/LLPverify **ONLINE** Enter this code: 62825-012022

FED-MD-SPAN

Copyright 2022 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

Prince Georges

St. Mary's

Garrett

Washington

FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen. DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS 1-866-487-9243 DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE TTY: 1-877-889-5627

REV. 07/2016

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA OUEJA : DEPARTAMENTO DE LABOR

SERVICO DE EMPLEO 10946 Golden West Drive, Suite 160, Hunt Valley, MD 21031 nd.gov/labor/wages LIAME: 410-767-2357 Correo ELECTRÓNICO: ess@dllr.state.md.us LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LA LEY A **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

MD

DEPARTMENT OF LAROR

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

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

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

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

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

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

UNITED STATES OF AMERICA

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 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 menoro

queja, iniciar una acción o testificar en una acción de mala fe

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA

empleado no pueda realizar su trabajo;

rmadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES

RECUISITOS DE EL EGIRILIDAD

DEPARTMENT OF LABOR

FED

DERECHOS A REEMPLEO

servicio uniformado;

retención de su empleo

empleo inicial:

ha solicitado ser miembro del servicio entonces un empleador no puede negarle a usted:

UNITED STATES OF AMERICA

semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones

El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;

que sea cónyuge del empleado, hijo o padre. empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas

armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia baio la Ley de Ausencia Familiar

Aédica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas

mpleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de

otra <mark>manera permitido, l</mark>os emp<mark>leados pueden</mark> tomarse la licencia de forma intermitente o en una iornada

mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituve la licencia pagada acumulada poi

Mientras los empleados estén de licencia baio la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la

Después de regresar de la licencia baio la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el

empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra

alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:

Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses; Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y

DIVISIÓN DE HORAS Y

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus

Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores

discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios

uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

transcurso de su empleo con ese empleador específico:

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar

en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico

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

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

usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baia por descalificación o baio otras

condiciones que no sean honorables. Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que

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

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

ertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

a licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del

Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del

Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que

Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas

Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el

A los empleados se les permite usar la licencia de enfermedad y seguro acumulada en incrementos establecidos

" Maryland el Empleo o Enfermedad Profesional?

estipulado por la ley).

consultando la página del Internet para el Workers' Compensation o solicitándo uno por

recibiera o pudiera acarrearle multas, encarcelamiento o ambas.

posted in a conspicuous location at each work site or location in accordance with COMAR 14.09.01.02 and 14.09.01.10.

Usted tiene el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable. ¡LO ESTABLECE LA LEY!

o condiciones tóxicas y peligrosas.

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 170 S. Independence Mall West, Philadelphia PA 19106-3309.

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

65783F

62825

PARA LOS EMPLEADOS SU EMPLEADOR ESTÁ SUJETO A la Ley de Seguro por Desempleo de Maryland y paga impuestos bajo esta ley. Para esto SI ES DESPEDIDO o se gueda sin trabaio, presente una reclamación de inmediato llamando al número de teléfono para el área en la cual reside o puede hacer una reclamación en Internet en la dirección del sitio web que se indica a SI ES ELEGIBLE, podrá tener derecho a los beneficios del seguro por desempleo durante 26 semanas SI NO TRABAJA TIEMPO COMPLETO, podrá ser elegible para tener beneficios parciales. Si se redujeron sus hora

TIENE DERECHO A BENEFICIOS SI: Está desempleado por motivos aienos a usted Se ha registrado para trabajar y ha presentado una reclamación por beneficios con un Centro de Reclamacion el Departamento de Trabajo de Maryland indicado a continuación Es capaz de trabajar, está disponible para trabajar y busca trabajo activamente Para garantizar la entrega inmediata de su reclamación, es necesario que tenga disponible su número el número de seguro social de cada uno al realizar la reclamación. Si no sabe los números de seguro

SI HA PRESENTADO RECLAMACIONES POR BENEFICIOS Y VUELVE AL TRABAJO. debe informar su salario bruto ante:

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

social, recibirá instrucciones sobre cómo suministrar una copia de los certificados de nacimiento de los dependientes u otros formularios para probar la dependencia. SI ESTÁ TOTAL O PARCIALMENTE DESEMPLEADO, LLAME A LOS SIGUIENTES NÚMEROS Número de teléfono para hacer una Calvert

Charles

Allegany

Frederick

Montgomery

Número de teléfono para hacer una

SEGURO POR DESEMPLEO

410-334-6800 Dorchester Talbot 1-877-293-4125 (llamada gratuita Kent Wicomico Oueen Anne's Worcester Carroll Anne Arundel 410-853-1600 Ciudad de Cecil 1-877-293-4125 (llamada gratuita) Harford Baltimore County

OUTSIDE THE STATE OF MARYLAND BENEFICIOS DEL DENTRO DEL ESTADO DE MARYLAND) DESEMPLEO PAR Maryland Relay Dial 711 LA POBLACIÓN D TTY: 1-800-735-2258 TTY: 1-800-735-2258 Speech to Speech: 1-800-785-5630 HABLE HISPANA Speech to Speech: 1-800-785-5630 301-313-8000 Para Relevos en Para Relevos en Maryland presione 1-800-877-1264 (U.S.) Maryland presione 711 ó 1-800-877-1264 (U.S.)

PARA HACER UNA RECLAMACIÓN VÍA INTERNET:

AVISO IMPORTANTE El seguro por desempleo está previsto para personas que están desempleadas por razones ajenas a ellas y que están falsas, o no informan TODOS los ingresos, serán descalificadas y estarán sujetas a acción penal La Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que ninguna persona debe ser discriminada por su raza, color, religión, edad, sexo o nacionalidad. Si cree que ha sufrido discriminación en el proceso de seguro por desempleo como consecuencia de

uno de esos factores, puede presentar una reclamación en la Oficina de Prácticas Justas, (Office of Fair Practices, 1100 North Eutaw Street, Room 613, Baltimore, Maryland 21201). DIVISIÓN DE SEGURO POR DESEMPLEO DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE MARYLAND ESTA TARJETA DEBE PUBLICARSE EN UN LUGAR VISIBLE DLLR/DUI 328 Departamento de Trabajo de Maryland — Artículo sobre Empleo, Título 8, Sec. 8-603 **REV. 03/2020**

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

JAN2022

debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o eliminado.

¿Y Si Soy Víctima de Discriminación? Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, uste debe presentar una queja ante MCCR dentro de los **300 días** del uesto acto de discriminación. Un Oficial de Derechos Civil determinar si hay razones para creer que ha ocurrido una viola minatoria. Ústed puede contactar MCCR por teléfono, correc de MCCR son confidenciales hasta que su caso se certfiei

Número de Fax: (410) 333-7303

CONFORME A §3-713(C) DEL ARTÍCULO DE EMPLEO Y

EXIGE A LOS EMPLEADORES QUE FIJEN ESTE AVISO EN UN

¿Qué Pasa Si Mi Empleador Toma

Represalias?

sus derechos de buscar alivio y reparación. Si un empleado

decide presentar una queja por discriminación en el empleo, un

VISIBLE EN EL QUE UN EMPLEADO QUE RECIBI

REV. 02/2022

busca ejercer su derecho a solicitar una adaptación razonable para una incapacidad temporal derivada del Interferir con:

Todavía Puedo Meter en Problemas

§20-609(h) en el ejercicio de sus derechos. Si un emplead

epresalias está prohibida por State Government Article

ha ocurrido una violación discriminatoria. Se puede llegar a MCCR por teléfono, correo electrónico, fax, carta o visita la oficinia sin cita. Todos los procedimientos de MCCR son confidenciales hasta que su caso está certificado para Main: (410) 767-8600 | Toll Free: 1 (800) 637-6247 | TTY:

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

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección:

REV. 04/2017

el hecho de no acatarse a la limitación razonable y no por una ponibilidad de los empleadores para ayudarles a adopta Será responsable de pagar el costo completo de la póliza de seguro médico. capacitaciones, políticas y procedimientos que cumplen con los Para obtener más información acerca del programa, contáctese con su empleador o, si es necesario, comuníquese co la Administración de Seguros de Baltimore al teléfono (410) 468-2244 o 1-800-492-6116 (Ext. 2244). acuerdo con la limitación. d) (1) una prohibición establecida de acuerdo con la subsección)(3) de esta sección contra la discusión o divulgación del a) Siempre que el comisionado determine que este subtítulo ha salario de otro empleado sin el permiso previo del empleado o se aplicará a situaciones en las que un empleado que tien (1) tratar de resolver cualquier asunto pertinente a ESTE AVISO HACE REFERENCIA A LA LEY ESTATAL. acceso a la información del salario de otros empleados como infracción informalmente por mediación; o arte esencial del desempeño laboral de dicho empleado s Puede pedir a la MOSH que mantenga su nombre en reserva. E) (1) Si el Comisionado determina que un empleador ha PUEDE TENER MÁS BENEFICIOS BAJO LA LEY FEDERAL (2) solicitar al Fiscal General que entable una acción er a discusión o divulgación es en respuesta a una gueja, carg violado el §3-304.2 de este subtítulo, el Comisionado: nombre del solicitante o empleado. o para el avance de una investigación, un procedimiento PARA PUBLICARSE (I) emitirá una orden que oblique al cumplimiento; y (b) El Fiscal General podría entablar una acción según esta a audiencia o una acción bajo este subtítulo, incluso una ección en el condado donde supuestamente ocurrió la (II) podrá, a discreción del Comisionado. **PUB/DUI 6116** restigación que lleve a cabo el empleador. infracción por desagravio por mandato judicial, daños u otro 1. por una primera violación, emitir una carta 2) si un empleado que tiene acceso a la informaci al empleador obligando al cumplimiento de salario como parte esencial del desempeño labora divulga el salario del propio empleado o información de salario sobre otro empleado obtenido fuera del desempeño de las funciones esenciales del trabajo de mpleado, el empleado deberá tener derecho a todas la Department of Labor, Division of Labor and Industry protecciones concedidas baio este subtítulo. podría presentar una acción en contra del empleador po desagravio por mandato judicial y recuperar la diferencia una multa civil de hasta \$600 dólares por cada) Nada en esta sección deberá ser interpretado para Aviso a los empleados que reciben propinas 1) requerir que un empleado divulgue el salario de solicitante de empleo para el cual el empleador Bajo la Ley de Maryland, un empleado que recibe propina es un empleado que habitual y regularmente recibió más de \$30 cada mes en propinas o gratificaciones. Puede presentar un reclamo a MOSH durante un plazo de 30 días si su empleador lo discrimina por (2) disminuir los derechos del empleado de negocia tipo de trabajo y una cantidad equitativa adicional como estatal o local: 10946 GOLDEN WEST DRIVE, SUITE 160 empleado que recibe propina reembolse al empleador o le (3) limitar los derechos de un empleado estipulados bai HUNT VALLEY, MD 21031 aque a un empleador por la cantidad del costo de un cliente