# Maryland State Postings

Always Designing for People

## A LOS EMPLEADOS

**SU EMPLEADOR DEBE COMPLIR CON** la Ley de Seguro de Desempleo de Maryland y pagar impuestos en cumplimiento de esta ley. No se hace ningún descuento de su salario para este propósito.

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

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

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

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

### USTED TIENE DERECHO A BENEFICIOS SI:

1. Usted está desempleado aunque no ha sido su culpa.
2. Usted tiene suficientes ganancias en su Período Base.
3. Usted está registrado para trabajar y presenta un reclamo de beneficios en el centro de reclamos del Departamento de Trabajo de Maryland que se enumera a continuación.
4. Usted puede trabajar, está disponible para trabajar, y busca trabajo activamente.

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

### SI USTED ESTA TOTAL O PARCIALMENTE DESEMPLEADO LLAME A:

| Número de teléfonos para presentar una reclamación | Área Servida | | |
|---|---|---|---|
| 301-313-8000<br>1-877-202-4125<br>(toll free) | Calvert<br>Charles | Montgomery<br>Prince Georges | St. Mary's |
| 301-723-2008<br>1-877-202-4125<br>(toll free) | Allegany<br>Frederick | Garrett<br>Washington | |
| 410-359-6808<br>1-877-202-4125<br>(toll free) | Caroline<br>Dorchester<br>Kent | Queen Anne's<br>Somerset<br>Talbot | Wicomico<br>Worcester |
| 410-962-1908<br>1-877-202-4125<br>(toll free) | Anne Arundel<br>Baltimore City<br>Baltimore County | Carroll<br>Cecil<br>Harford | Howard |

SOLICITUD DE BENEFICIOS DEL DESEMPLEO PARA LA POBLACIÓN DE HABLE HISPANA
301-313-8008

**INSIDE THE STATE OF MARYLAND:**
(DENTRO DEL ESTADO DE MARYLAND)
MARYLAND RELAY 711
TTY 1-800-735-2258
Spanish to Spanish: 1-800-735-6420
Para Ingles en Maryland presione 711
o 1-800-877-1954 (US.)

**OUTSIDE THE STATE OF MARYLAND:**
(FUERA DEL ESTADO DE MARYLAND)
TTY 1-800-735-2258
Spanish to Spanish: 1-800-735-6420
Para Ingles en Maryland presione
1-800-877-1954 (US.)

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

### AVISO IMPORTANTE

El Seguro de Desempleo es para personas que están desempleadas sin que sea su culpa y quienes están aptas, deseosas y con capacidad de trabajar. Las personas que reciben los beneficios por invalidez o discapacidad habrá que no reportar TODOS sus ingresos serán desestimados y serán penalizadas como criminales.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que ninguna persona será discriminada por su raza, color, religión, edad, sexo u origen nacional. Si usted siente que ha sido discriminado negativamente durante el proceso de Seguro de Desempleo debido a alguno de estos factores, puede presentar una solicitud con la Oficina de Prácticas de la Feria, 1100 North Eutaw Street, Room 613, Baltimore, Maryland 21201.

**DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE MARYLAND - DIVISIÓN DE SEGURO DE DESEMPLEO**

ESTE ANUNCIO DEBE SER PUBLICADO EN UN LUGAR VISIBLE

Departamento de Trabajo de Maryland - Unidad de Empleo, Plaza E, Sala 8-403 Revisado 3/20

## Embarazada y Trabajando

**¡Conozca sus Derechos!**

Si usted está embarazada, usted tiene el derecho legal de un accomodo razonable si su embarazo causa o contribuye a una discapacidad y el alojamiento no impone una carga excesiva sobre su empleador. *State Government Article, §20-606(b)*

**¿Que Significa Eso?**

Si usted tiene una discapacidad que se contribuyó a o causada por el embarazo, usted puede solicitar un accomodo razonable en el trabajo. Los ejemplos incluyen: taburetes para los días de trabajo, posibilidad de proporcionar el apoyo necesario". *State Government Article, §20-606(b)*

Si usted tiene preguntas sobre su salud y su empleador o consultante son apropiados, por favor consulte con un médico razonable. Entre incluyen, pero no se limitan a:

- Cambios de funciones de trabajo
- Cambios de horario de trabajo
- Reubicación
- Proporcionar equipo ocasionales o ajustados
- Transferencias y ajustes/cambios menos estresantes o menos peligrosos
- Proporcionar la licencia

Esta situación no debería ocurrir. Debido haber explicar todas las opciones disponibles con su empleador para decidir qué adaptación más adecuada a sus necesidades.

**¿Necesito una Nota del Doctor?**

Depende de lo que sus peticiones empleados. La ley permite que un empleador, a su discreción, requiere la certificación de su proveedor de atención médica acerca de la conveniencia médica de un ajuste razonable, pero sólo en la medida en que requiere certificación para otras discapacidades temporales. *State Government Article, §20-606(c)*

Si es necesario, la certificación necesita incluir:

- Fecha de un accomodo razonable en enfoque/grado razonable.
- Duración probable del alojamiento dado ser proporcionada.
- Explicación sobre la conveniencia médica del ajuste razonable.

**¿Tedavía Puede Meter en Problemas?**

**Represalias está prohibida** por *State Government Article, §20-606(b)* en el ejercicio de sus derechos. Si un empleado buena operar de derecho a solicitar una adaptación razonable para una incapacidad temporal derivada del embarazo, un empleador no puede:

- Interferir con, obstaculizar o disuadir el ejercicio o
- Denegar el intento de ejercer el derecho.

Cualquier forma de represalia no debe permitir proceder una queja de discriminación con el Maryland Commission on Civil Rights (MCCR).

**¿Qué si soy Víctima de Discriminación?**

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, usted debe presentar una queja con MCCR dentro de 6 meses del supuesto acto de discriminación. De Oficina de Derechos Civiles ordenará indagaciones con usted para hablar de la sucedido y determinar si hay suficiente evidencia para decidir si debe iniciar estudio discriminatorio. Se puede llegar a MCCR por teléfono, correo electrónico, fax, carta o visita a oficina sin cita. **Todos los procedimientos de MCCR son confidenciales hasta que se case sobrecargado por no audiencia pública si pelea.**

**Comisión de Derechos Civiles de Maryland**

6 Saint Paul Street, Suite 1900 • Baltimore, MD 21202-1631

Main: (410) 767-8600
Toll Free: 1-(800) 637-6247
TTY: (410) 333-1737 • Fax: (410) 333-1841
mccr@maryland.gov • www.mccr.maryland.gov

## 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 con empleados y 15 o menos empleados brinden licencia no remunerada 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. El empleador acumula un permiso de enfermedad y seguro a una tasa de una hora por cada 30 horas de trabajo. El empleado tiene derecho a ganar un máximo de 40 horas de licencia de enfermedad y seguro en un año. Un empleador que empleado puede acumular un máximo de 64 horas de licencia de enfermedad y seguro en un año.

**Uso de Licencia**

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

- Para cuidar a tratar la enfermedad, lesión o condición mental o física del empleado.
- Para ausencia debido a delitos pertinentes para el empleado o miembro de la familia del empleado.
- Para cuidar a un miembro de la familia del con enfermedad, lesión o condición mental o física.
- Por licencia de enfermedad o pateriedad, o
- Por ausencia del trabajo no necesario debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido contra el empleado o el miembro de la familia del empleado, y permite en una 12 para obtener atención médica o de salud mental, 25 para obtener servicios de no representación de servicios para víctimas 25 para servicios o procedimientos legales, o el cuidar del empleado o su ninguna temporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

Un miembro de la familia incluye un cónyuge, hijo, padres, abuelos, nietos o hermanos de que dependa el cuidado de un residente o del cónyuge del residente, o un residente que actúa como padre o madre o que quedó en loco parentis del empleado o de su cónyuge cuando el residente o el cónyuge del empleado era menor de edad.

El hijo empleado no les permite usar la licencia de enfermedad y seguro mientras que el empleado esté estableciendo por no empleado. Se requiere que los empleados notifiquen la necesidad de utilizar la licencia de enfermedad y seguro paralelo 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 disponibles al empleado.

**Prohibiciones**

Es ilegal para un empleador interferir con ejercicio de los derechos de un empleado, discriminar a un empleado o tomar represalias contra un empleado que ejercita o intenta ejercitar los derechos de licencia de enfermedad y seguro. Un empleado que ejercita o intenta ejercitar los derechos de licencia de enfermedad y seguro no es elegible para recibir beneficios de desempleo.

**Aplicación**

Un empleado puede acudir a la licencia de enfermedad y seguro acumulada bajo los siguientes condiciones:

- Para cuidar a tratar la enfermedad, lesión o condición mental o física del empleado.
- Para ausencia debido a delitos pertinentes para el empleado o miembro de la familia del empleado.
- Por licencia de enfermedad o pateriedad, o
- Por ausencia del trabajo no necesario debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido contra el empleado o el miembro de la familia del empleado, y permite en una 12 para obtener atención médica o de salud mental, 25 para obtener servicios de no representación de servicios para víctimas 25 para servicios o procedimientos legales, o el cuidar del empleado o su ninguna temporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

Maryland Department of Labor

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

## ¡LO ESTABLECE LA LEY!

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

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

**410-527-4499**

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

MARYLAND STATE OF MARYLAND

## Maryland Pago Igual por Trabajo Igual

Maryland (Mano de obra y empleo artículo Título 3, subtítulo 3)

§3-301.

(a) En este subtítulo los siguientes términos tienen el significado indicado.

(b) (1) "Empleador" significa:

(i) una persona empleadora o un negocio, industria, profesión, comercio o otra empresa en el Estado;

(ii) el Estado o sus unidades;

(iii) un condado y sus unidades; y

(iv) un gobierno municipal de un condado.

(2) "Empleado" incluye a una persona que actúa directa o indirectamente en interés de otro empleador en relación con un empleado.

(c) "Identidad de género" tiene el significado establecido en § 20-101 del Artículo del Gobierno del Estado.

(d) (1) "Trabajo" significa todo compensación por servicios.

(2) "Trabajo" incluye cualquier adjudicación y otro entrega proporcionada a un empleado por el concesionario del empleador.

§3-302.

Este subtítulo no aplica a un empleador de hombres o mujeres en una empresa legal.

§3-303.

Además de los poderes establecidos en otra parte, el Commissioner puede:

(1) utilizar estudiantes voluntarios de conferencias, conciliaciones y conciliación para eliminar las prácticas ilegales de pago en que los llegaron según este subtítulo;

(2) aquí eliminar el pago de un salario diferenciado a un empleado bajo este subtítulo.

§3-304.

(a) Sin notificación, "Artículo significativamente de otros intereses financiados" significa:

(1) ninguna o ningún artículo o cosa producida o producida en una empresa financiada, en un artículo significativo o cosa;

(2) en consideración internacional entre empleadores o mujeres en la página completa de cada otra o entre empleados afectados por el empleador; o

(3) Medio o primer a un empleado de las oportunidades de empleo que de otro modo estarían disponibles para el empleado para que trabajen en la identidad de género por empleado.

(b) (1) Un concesionario no puede discriminar entre empleados en ningunos acuerdos por:

(i) pagar un salario a los empleados de un sexo o identidad de género a una tasa inferior que la tasa pagada a los empleados de otro sexo o identidad de género a empleados que realizan trabajos de igual valor o sustancialmente similares, o realizan trabajos de igual calidad comparable o trabajan en el mismo establecimiento, en el mismo negocio, o en el mismo negocio o en el mismo lugar; o

(ii) proveer oportunidades laborales menos favorables basadas en el sexo o la identidad de género.

(2) A excepción del párrafo (1) (i) de este subsección, un concesionario que un empleado trabaja en el mismo establecimiento que otro empleado no les empleados trabajan igual en relación con el trabajo que se realiza, dependiendo de si otro concesionario es o no empleado.

(3) Sobre la base de los registros requeridos bajo este subsección, un concesionario puede demostrar que la diferencia en el salario pagado a los empleados de otro sexo o identidad de género es el resultado de:

(i) un sistema de antigüedad que no discrimina a los empleados de otro sexo o identidad de género;

(ii) un sistema de ascensos de méritos que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;

(iii) trabajos que requieren diferentes habilidades o habilidades;

(iv) trabajos que requieren el uso de maquinaria, equipo o herramientas de diferentes tamaños o capacidad;

(v) trabajos que se realizan en diferentes turnos o en diferentes momentos del día;

(vi) un sistema que mide el desempeño basado en una cantidad o calidad de producción; o

(vii) un factor de trabajo que no sea el sexo o la identidad de género, incluido la educación, la capacitación o la experiencia, en el caso de trabajo:

(1) no se basa en una evaluación de diferencia de compensación basada en el género;

(2) está disponible con el trabajo con impacto al Guardia y es consistente con una necesidad comercial; y

(3) representa todo el diferencial.

(B) Cada excepción a continuación para empleados disponibles que a conflictos de un empleador en una excepción disminuirá el 6 subsección (C) de este subsección. Cada empleador, a discretión del Commissioner, puede:

(1) Un empleador que emite pagarán con sueldo en relación de salario sin diferencia de compensación.

(2) Un empleador que emite pagarán con sueldo en relación de salario sin diferencia de compensación.

(3) Un empleador que emite pagarán con sueldo en relación de salario sin diferencia de compensación.

(4) Un empleador que emite pagarán con sueldo en relación de salario sin diferencia de compensación.

(5) (i) Un empleador no puede:

(1) prohibir a un empleado:

(1) preguntar, discutir o divulgar los salarios del empleado o otro empleado; o

(2) solicitar que el empleador proporcione una nota de salario del empleado o otro empleado.

(2) ningún que un empleado tiene una reclamo o solicitud bajo este subsección, a discretión del Commissioner, puede:

(1) ser empleado o solicitante de un empleado;

(2) ser empleado o solicitante de un empleado.

(3) presentarse ante la Commissioner, a discretión del Commissioner, o otro personal.

(4) tener una acción bajo este subtítulo a no procedimiento que no relacionado con el tema de este subtítulo o otro que no sea la acción o el procedimiento.

(5) (6) Ningún empleado que no pueda tener otro subtítulo o no proporcionado que no relacionado con el tema de este subtítulo o otro que no sea la acción o el procedimiento.

(6) Ningún empleado que no pueda tener otro subtítulo o no proporcionado que no relacionado con el tema de este subtítulo o otro que no sea la acción o el procedimiento.

(C) Además de lo establecido en el párrafo (5) de este subsección, un empleador que tiene cualquier disposición de la subsección (B) (3) o (5) de este subsección no calificará a no ser que se le considerado cada empleado a una multa que no exceda los $ 300.

(D) (1) Salvo párrafo de no aplicar a una sanción de la subsección.

(2) (i) No obstante lo establecido en la subsección (B) (3) (i) de este subsección, el Commissioner puede:

(1) establecer una tasa de salario a los empleados de otro sexo o identidad de género a una tasa inferior que la tasa pagada a los empleados de otro sexo o identidad de género, si la tasa establecida por el Commissioner es igual a la tasa establecida por la Commissioner para los empleados de otro sexo o identidad de género.

(2) establecer una tasa de salario de acuerdo con el párrafo (1) de este subsección, los factores establecidos bajo el párrafo (1) de este subsección deben incluir también a un empleado dicen o después haber sido empleado en otro empresa tal vez pertenecen a la información suficiente sobre otro empleado.

(3) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(4) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(5) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(6) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(7) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(8) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(9) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(10) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(11) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(12) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(13) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(14) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(15) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(16) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(17) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(18) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(19) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(20) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(21) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(22) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(23) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(24) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(25) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(26) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(27) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(28) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(29) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(30) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(31) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(32) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(33) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(34) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(35) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(36) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(37) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(38) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(39) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(40) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(41) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(42) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(43) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(44) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(45) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(46) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(47) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(48) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(49) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(50) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(51) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(52) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(53) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(54) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(55) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(56) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(57) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(58) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(59) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(60) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(61) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(62) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(63) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(64) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(65) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(66) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(67) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(68) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(69) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(70) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(71) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(72) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(73) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(74) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(75) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(76) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(77) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(78) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(79) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(80) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(81) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(82) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(83) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(84) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(85) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(86) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(87) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(88) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(89) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(90) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(91) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(92) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(93) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(94) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(95) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(96) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(97) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(98) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(99) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(100) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(101) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(102) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(103) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(104) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(105) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(106) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(107) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(108) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(109) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(110) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(111) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(112) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(113) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(114) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(115) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(116) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(117) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(118) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(119) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(120) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(121) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(122) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(123) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(124) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(125) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(126) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(127) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(128) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(129) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(130) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(131) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(132) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(133) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(134) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(135) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(136) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(137) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(138) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(139) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(140) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(141) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(142) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(143) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(144) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(145) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(146) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(147) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(148) Cuando un empleado que tiene cualquier otro empleado, a discretión del Commissioner, a la información suficiente sobre otro empleado.

(149) Cuando un empleado que tiene cualqu