Maryland State Postings

A LOS EMPLEADOS

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

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

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

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

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

USTED TIENE DERECHO A BENEFICIOS SI:

1. Usted está desempleado aunque no ha sido su culpa.
2. Usted tiene suficientes ganancias en su Período Base.
3. Usted está registró para trabajar y presentó 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 un trámite de su solicitud, es necesario que tenga su número de Seguridad Social a la mano. Si usted presenta dependientes menores de dieciséis (16) años de edad, debe conocer el número de Seguridad Social de cada dependiente al momento de presentar la solicitud. Si usted no conoce los números de Seguridad Social se le darán instrucciones sobre cómo presentar un certificado de nacimiento del dependiente como prueba de dependencia.

SI USTED ESTA TOTAL O PARCIALMENTE DESEMPLEADO LLAME A:

Número de teléfonos para presentar una reclamación	Área Servida		
301-313-8000 1-877-293-4125 (toll free)	Calvert Charles	Montgomery Prince Georges	St. Mary's
301-723-2000 1-877-293-4125 (toll free)	Allegany Frederick	Garrett Washington	
410-334-6800 1-877-293-4125 (toll free)	Caroline Dorchester Kent	Queen Anne's Somerset Talbot	Wicomico Worcester
410-853-1600 1-877-293-4125 (toll free)	Anne Arundel Baltimore City Baltimore County	Carroll Cecil Harford	Howard

SOLICITUD DE BENEFICIOS DEL DESEMPLEO PARA LA POBLACIÓN DE HABLE HISPANA
301-313-8000

INSIDE THE STATE OF MARYLAND
(DENTRO DEL ESTADO DE MARYLAND)
MARYLAND RELAY DIAL 711
TTY: 1-800-735-2258
SPEECH TO SPEECH: 1-800-785-5630
PARA RELEVOS EN MARYLAND PRESIONE 711
ó 1-800-877-1264 (U.S.)

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

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

AVISO IMPORTANTE

El Seguro de Desempleo es para personas que están desempleados sin que sea su culpa y quienes están listos, deseosos y con capacidad de trabajar. Las personas que reciben los beneficios por medio de declaraciones falsas o que no reportan TODOS sus ingresos serán descalificados y serán perseguidos como criminales.

La Ley de Derechos Civiles de 1964 establece que ninguna persona será discriminada por su raza, color, religión, edad, sexo u origen nacional. Si usted siente que ha sido discriminado negativamente durante el proceso de Seguro de Desempleo debido a alguno de estos factores, puede presentar una solicitud con la Oficina de Prácticas 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 - Artículo de empleo, Título 8, Sec. 8-603
Revisado 3-20

Embarazada y Trabajando

¡Conozca sus Derechos!

Si usted está embarazada, usted tiene el derecho legal de un acomodo razonable si su embarazo causa o contribuye a una discapacidad y el alojamiento no impone una carga excesiva sobre su empleador. *State Government Article, §20-609(b)*

¿Que Significa Eso?

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

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

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

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

¿Necesito una Nota del Doctor?

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

Si es necesario, la certificación necesita incluir:

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

¿Todavía Puedo Meter en Problemas?

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

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

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

¿Qué si soy Víctima de Discriminación?

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

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

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

LICENCIA DE ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA DE MARYLAND NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

La Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland requiere que los empleadores con 15 o más empleados brinden licencia de enfermedad y seguro para ciertos empleados. También requiere que los empleadores que emplean a 14 o menos empleados brinden licencias no remuneradas por enfermedad y seguro para ciertos empleados.

Acumulación

El permiso de enfermedad y seguro comienza a acumularse desde 11 de febrero de 2018 o la fecha en que un empleado comienza a trabajar para el empleador. Un empleado acumula un permiso de enfermedad y seguro a una tasa de una hora por cada 30 horas de trabajo. Un empleado tiene derecho a ganar un máximo de 40 horas de licencia de enfermedad y seguro en un año. Lo máximo que un empleado puede acumular es un total de 64 horas de licencia de enfermedad y seguro.

Uso de Licencia

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

- Para cuidar o tratar la enfermedad, lesión o condición mental o física del empleado;
- Para obtener atención médica preventiva para el empleado o miembro de la familia del empleado;
- Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad, lesión o condición mental o física;
- Por licencia de maternidad o paternidad; o
- La ausencia del trabajo es necesaria debido a violencia doméstica, agresión sexual o acoso cometido contra el empleado o el miembro de la familia del empleado y el permiso se usa: (1) para obtener atención médica o de salud mental; (2) para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas; (3) para servicios o procedimientos legales; o (4) porque el empleado se ha mudado temporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

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

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

Informes

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

Prohibiciones

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

Cómo Presentar una Queja u Obtener Información Adicional

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

Comisionado de Trabajo e Industria
10946 Golden West Drive – Suite 160
Hunt Valley, MD 21031
Baltimore, MD 21201
ssl.assistance@maryland.gov

Maryland DEPARTMENT OF LABOR

rev. 2/22

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 DEPARTMENT OF LABOR **(Mano de obra y empleo artículo Título 3, subtítulo 3)**

§3–301.

(a) En este subtítulo las siguientes palabras tienen el significado indicado.

(b) (1) "Empleador" significa:

(i) una persona dedicada a un negocio, industria, profesión, comercio u otras empresas en el Estado;

(ii) el Estado y sus unidades;

(iii) un condado y sus unidades; y

(iv) un gobierno municipal en el estado.

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

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

(d) (1) "Salario" significa toda compensación por empleo.

(2) "Salario" incluye comida, alojamiento u otra ventaja proporcionada a un empleado para la conveniencia del empleador.

§3–302.

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

§3–303.

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

(1) utilizar métodos informales de conferencia, conciliación y persuasión para eliminar las prácticas salariales que son ilegales según este subtítulo; y

(2) supervisar el pago de un salario adeudado a un empleado bajo este subtítulo.

§3–304.

(a) En esta sección, "brindar oportunidades de empleo menos favorables" significa:

(1) asignar o dirigir al empleado a una carrera profesional menos favorable, si se ofrecen carreras o un puesto;

(2) no proporcionar información sobre promociones o avances en la gama completa de carreras profesionales ofrecidas por el empleador; o

(3) limitar o privar a un empleado de las oportunidades de empleo que de otro modo estarían disponibles para el empleado pero por el sexo o la identidad de género del empleado.

(b) (1) Un empleador no puede discriminar entre empleados en ninguna ocupación por:

(i) pagar un salario a los empleados de un sexo o identidad de género a una tarifa menor que la tarifa pagada a los empleados de otro sexo o identidad de género si ambos empleados trabajan en el mismo establecimiento y realizan un trabajo de carácter comparable o trabajan en la misma operación, en el mismo negocio o del mismo tipo; o

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

(2) A los efectos del párrafo (1) (i) de esta subsección, se considerará que un empleado trabaja en el mismo establecimiento que otro empleado si los empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo ubicados en el mismo condado del Estado.

(c) Salvo lo dispuesto en la subsección (d) de esta sección, la subsección (b) de esta sección no prohíbe una variación en un salario que se base en:

(1) un sistema de antigüedad que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;

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

(3) trabajos que requieren diferentes habilidades o habilidades;

(4) trabajos que requieren el desempeño regular de diferentes funciones o servicios;

(5) trabajo que se realiza en diferentes turnos o en diferentes momentos del día;

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

(7) un factor de buena fe que no sea el sexo o la identidad de género, incluida la educación, la capacitación o la experiencia, en el que el factor:

(i) no se basa ni se deriva de un diferencial de compensación basado en el género;

(ii) está relacionado con el trabajo con respecto al puesto y es consistente con una necesidad comercial; y

(iii) representa todo el diferencial.

(d) Esta sección no impide que un empleado demuestre que la confianza de un empleador en una excepción enumerada en la subsección (c) de esta sección es un pretexto para la discriminación por motivos de sexo o identidad de género.

(e) Un empleador que esté pagando un salario en violación de este subtítulo no puede reducir otro salario para cumplir con este subtítulo.

§3–304.1.

(a) Un empleador no puede:

(1) prohíbe a un empleado:

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

(ii) solicitar que el empleador proporcione una razón por la cual el salario del empleado es una condición para el empleo;

(2) exigir que un empleado firme una renuncia o cualquier otro documento que pretenda negarle al empleado el derecho a revelar o discutir los salarios del empleado; o

(3) tomar cualquier acción laboral adversa contra un empleado por:

(i) preguntar sobre el salario del empleado o el salario de otro empleado;

(ii) divulgar los salarios del propio empleado;

(iii) discutir los salarios de otro empleado si esos salarios se han divulgado voluntariamente;

(iv) pedirle al empleador que proporcione una razón del salario del empleado; o

(v) ayudar o alentar el ejercicio de los derechos de otro empleado bajo esta sección.

(b) (1) Sujeto al párrafo (2) de esta subsección, un empleador puede, en una política escrita proporcionada a cada empleado, establecer limitaciones razonables de la jornada laboral en cuanto al tiempo, lugar y forma para consultas o discusión o divulgación de salarios de los empleados.

(2) Una limitación establecida bajo el párrafo (1) de esta subsección deberá ser consistente con las normas adoptadas por el Comisionado y todas las demás leyes estatales y federales.

(3) Sujeto a la subsección (d) de esta sección, las limitaciones establecidas bajo el párrafo (1) de esta subsección pueden incluir prohibir a un empleado discutir o divulgar los salarios de otro empleado sin el permiso previo de ese empleado.

(c) Salvo lo dispuesto en la subsección (d) de esta sección, el incumplimiento de un empleado de una limitación razonable incluida en una política escrita bajo la subsección (b) de esta sección será una defensa afirmativa a un reclamo hecho contra un empleador por parte del empleado bajo esta sección si la acción laboral adversa tomada por el empleador fue por no cumplir con la limitación razonable y no por una investigación, discusión o divulgación de salarios de acuerdo con la limitación.

(d) (1) Una prohibición establecida de acuerdo con la subsección (b) (3) de esta sección contra la discusión o divulgación de los salarios de otro empleado sin el permiso previo de ese empleado puede no aplicarse a instancias en las que un empleado que tiene acceso a la información salarial de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales del empleado si la discusión o divulgación es en respuesta a una queja o cargo o en apoyo de una investigación, un procedimiento, una audiencia o una acción bajo este subtítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.

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

(e) Nada en esta sección se interpretará como:

(1) exigir a un empleado que revele el salario del empleado;

(2) disminuir los derechos de los empleados a negociar los términos y condiciones de empleo bajo la ley federal, estatal o local;

(3) limitar los derechos de un empleado previstos bajo cualquier otra disposición de la ley o convenio colectivo;

(4) crear una obligación para cualquier empleador o empleado de divulgar los salarios;

(5) permitir que un empleado, sin el consentimiento por escrito de un empleador, divulgue información de propiedad, información secreta comercial o información que de otro modo esté sujeta a un privilegio legal o protegida por la ley; o

(6) permitir que un empleado divulgue información salarial a un competidor del empleador.

§3–304.2

(A) A pedido, un empleador deberá proporcionar a un solicitante de empleo el rango de salario para el puesto para el cual solicitó el solicitante.

(B) (1) Un empleador no puede:

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

1. No proporcionó historial salarial; o

2. Solicitó el rango de salario de acuerdo con esta sección para el puesto para el cual solicitó el solicitante; y

(II) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de este inciso:

1. Depender del historial salarial de un solicitante de empleo para evaluar o considerar al solicitante de empleo o para determinar los salarios del solicitante; o

2. Buscar el historial salarial de un solicitante de empleo de forma oral, por escrito, a través de un empleado o un agente o de un empleador actual o anterior.

(2) Después de que un empleador hace una oferta inicial de empleo con una oferta de compensación a un solicitante de empleo, un empleador puede:

(I) Sujeto al párrafo (3) de esta subsección, confiar en el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial superior al salario inicial ofrecido por el empleador: o

(II) Buscar confirmar el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial más alta que el salario inicial ofrecido por el empleador.

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

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

§3–305.

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

(i) salarios de los empleados;

(ii) clasificación de puestos de los empleados; y

(iii) otras condiciones de empleo.

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

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

§3–306.

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

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

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

§3–306.1.

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

(1) tratar de resolver cualquier problema relacionado con la violación de manera informal mediante la mediación; o

(2) pedirle al Fiscal General que inicie una acción en nombre del solicitante o empleado.

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

§3–307.

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

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

(3) Un empleado puede entablar una acción en nombre del empleado y otros empleados afectados de manera similar.

(b) A solicitud por escrito de un empleado que tiene derecho a iniciar una acción en virtud de esta sección, el Comisionado puede:

(1) tomar una cesión del reclamo en fideicomiso para el empleado;

(2) pedirle al Fiscal General que inicie una acción de acuerdo con esta sección en nombre del empleado; y

(3) consolidar 2 o más reclamaciones contra un empleador.

(c) Una acción bajo esta sección deberá ser presentada dentro de los 3 años después de que el empleado reciba del empleador los salarios pagados por la terminación del empleo bajo § 3–505 (a) de este título.

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

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

§3–308.

(a) Un empleador no puede:

(1) violar intencionalmente cualquier disposición de este subtítulo;

(2) obstaculizar, retrasar o interferir de otra manera con el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en la aplicación de este subtítulo;

(3) rechazar la entrada del Comisionado o de un representante autorizado del Comisionado en un lugar de empleo que el Comisionado está autorizado a inspeccionar bajo este subtítulo;

(4) despedir o discriminar de otro modo a un empleado o solicitante de empleo porque el empleado o solicitante de empleo:

(i) presenta una queja al empleador, al Comisionado u otra persona;

(ii) inicia una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relaciona con el tema de este subtítulo o hace que se inicie la acción o el procedimiento; o

(iii) ha testificado o testificará en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo; o

(5) Violar §3–304.2 de este subtítulo.

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

(1) presentar una queja infundada o maliciosa ante el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado;

(2) de mala fe, entablar una acción bajo este subtítulo;

(3) de mala fe, presentar un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo; o

(4) de mala fe, testificar en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo.

(c) El Comisionado podrá entablar una acción judicial por medidas cautelares y daños y perjuicios contra una persona que viole la subsección (a) (1), (4) o la subsección (b) (1), (3) o (4) de esta sección.

(d) (1) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de esta subsección, un empleador que viole cualquier disposición de la subsección (a) (2) o (3) de esta sección es culpable de un delito menor y al ser condenado está sujeto a una multa que no exceda los $ 300.

(2) (i) Este párrafo no se aplica a una violación de §304.2.

(ii) Si se determina que un empleador ha violado este subtítulo dos o más veces dentro de un período de 3 años, el Comisionado o un tribunal pueden requerir que el empleador pague una multa civil equivalente al 10% del monto de los daños adeudados por el empleador.

(iii) Cada multa civil impuesta bajo este párrafo será pagada al Fondo General del Estado para compensar el costo de hacer cumplir este subtítulo.

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

(I) emitirá una orden de cumplimiento obligatorio; y

(II) podrá, a discreción del Comisionado,

1. para una primera infracción, envíe una carta al empleador exigiendo cumplimiento;

2. por una segunda violación, imponga una multa civil de hasta $ 300 por cada solicitante de empleo para quien el empleador no está cumpliendo; o

3. por cada infracción subsiguiente, imponga una multa civil de hasta $ 600 por cada solicitante de empleo para quien el empleador no cumpla si la infracción ocurrió dentro de los 3 años posteriores a una determinación previa de que había ocurrido una infracción.

(2) Al determinar el monto de la multa, si se determina, el Comisionado considerará:

(I) la gravedad de la infracción "

(II) el tamaño de la empresa del empleador;

(III) la buena fe del empleador; y

(IV) el historial de violaciones del empleador bajo este subtítulo.

(3) Si el Comisionado evalúa una sanción bajo el párrafo (1) (II) de este inciso, la sanción estará sujeta a los requisitos de notificación y audiencia del Título 10, Subtítulo 2 del Artículo del Gobierno del Estado.

Para información adicional o para presentar una queja, póngase en contacto con:

PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTAR CON:
Departamento de Trabajo
Division de Trabajo e Industria
Servicio de Normas de Empleo
10946 Golden West Drive, Suite 160
Hunt Valley, MD 21031
Teléfono: 410-767-2357

Rev. 2/22

HOJA DE DATOS DE MENORES

Maryland DEPARTMENT OF LABOR — Rev. 8/23

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

PARA MÁS INFORMACIÓN DE CONTACTO:
Departamento de Trabajo, Licencias y Regulación
Departamento de Trabajo e Industria—Servicio de Normas de Empleo
10946 Golden West Drive, Suite 160, Hunt Valley, MD 21031
Numero Teléfono: (410) 767-2357 • Numero Fax: (410) 333-7303
Correo electrónico: dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov

SOLICITUD DE UN PERMISO DE TRABAJO

Las solicitudes de permisos de trabajo son aceptadas en línea en: www.dllr.state.md.us/childworkpermit

Pasos:

- **Menor o padre / Guardián completa la información requerida en línea e imprime el permiso de trabajo**
- **SER VÁLIDO: El Menor, los Padres del Menor/Guardián, y el empleador debe firmar el permiso**

NOTA LOS EMPLEADORES

- **Un menor de 14 años de edad no puede ser empleado ni se le permitirá trabajar.**
- **Los menores de edad 14 a 17 años de edad *sólo* podrán trabajar con un permiso de trabajo.**
- **El permiso de trabajo debe estar en posesión del empleador antes de permitir que el menor a trabajar.**
- **Los empleadores deben mantener el permiso de trabajo en el archivo durante tres años.**

Horas Permisibles de Trabajo

Todos Los Menores:

No pueden ser empleados o permitido a trabajar más de cinco horas continuas sin un período de no trabajo de por lo menos media hora.

Menores de Edad 14 – 15:

- *** Horas no escolares;**
- *3 horas en cualquier día en que la escuela está en sesión.
- 8 horas en cualquier día cuando la escuela no está en sesión.
- *18 horas en cualquier semana cuando la escuela está en sesión durante cinco días.
- 40 horas en cualquier semana cuando la escuela no está en sesión.
- *Sólo puede trabajar entre las horas de 7:00 am y 7:00 p.m.
- *Solo puede trabajar hasta las 9:00 pm desde 1 de junio hasta el día del trabajo.
- Las horas trabajadas por un menor de edad inscrito en una sesión de estudio de buena fe o programa estudiante-aprendiz cuando la escuela está normalmente en la sesión no podrán contabilizarse en las horas permitidas de trabajo prescritos anteriormente.

* Esto se basa en una ley federal más restrictiva.

Menores de Edad 16 – 17:

Puede pasar no más de 12 horas en una combinación de las horas de clase y horas de trabajo cada día.

Se debe permitir por lo menos 8 horas consecutivas de no-trabajo, el tiempo no escolar en cada período de 24 horas

Actividades No-Empleo

Actividades no consideran el empleo si se realiza fuera de la jornada escolar prescrita y la actividad no implica la minería, la industria manufacturera o ocupaciones peligrosas. Las actividades incluyen:

- El trabajo agrícola realizado en una granja.
- El trabajo doméstico realizado en o alrededor de una casa.
- El trabajo realizado en una empresa de propiedad u operados por un padre o un pie en el lugar de un padre.
- El trabajo realizado por los voluntarios no remunerados, en una organización de caridad o sin fines de lucro, empleado con el consentimiento escrito de un padre o una de pie en el lugar de un padre.
- Caddie en un campo de golf.
- Empleo como instructor en un velero de instrucción.
- Fabricación de guirnaldas de hoja perenne en o cerca de una casa.
- Entrega de periódicos al consumidor.
- El trabajo realizado como un consejero, asistente consejero o instructor en un campamento juvenil certificada bajo la Ley de Campamento de la Juventud de Maryland.
- El trabajo peligroso realizado por voluntarios no remunerados de un departamento de bomberos voluntarios o empresa o de rescate voluntario escuadrón que han completado o están tomando un curso de estudio en relación con la extinción de incendios o de rescate y que son 16 años de edad o más.

Permisos Especiales

Los permisos especiales pueden ser emitidos a menores de cualquier edad que han de emplearse como modelo, actor o animador. Las aplicaciones y los permisos sólo están disponibles en la oficina de Baltimore de la División de Trabajo e Industria (dirección abajo) o en línea en: www.labor.maryland.gov/labor/wages/empm.shtml

Restricciones Federales

Los empleadores generalmente están sujetos tanto a las leyes estatales sobre trabajo infantil como a las disposiciones federales sobre trabajo infantil de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA), 29 U.S.C. 212(c) y las regulaciones de la FLSA en 29 CFR Parte 570. Ciertas disposiciones de la ley del estado de Maryland pueden ser menos restrictivas que la ley federal, y los empleadores cubiertos por la FLSA que solo sigan una disposición menos restrictiva de la ley del estado de Maryland violarán la ley federal. Véase 29 U.S.C. 218(a). Para obtener más información sobre la ley federal sobre trabajo infantil, visite el sitio web de la División de Horas y Salarios del Departamento de Trabajo de EE. UU. en www.dol.gov/whd.

OCUPACIONES PROHIBIDAS A TODOS LOS MENORES: Ciertas ocupaciones son declaradas peligrosas por el secretario de Trabajo de los EE. UU. y han sido adoptadas por referencia por el Comisionado de Trabajo e Industria del Estado de Maryland. Se prohíbe que todos los menores de edad trabajen en estas ocupaciones, con ciertas excepciones que incluyen, entre otras, el aprendizaje de jóvenes.

- Ocupaciones en o alrededor de plantas o establecimientos que fabrican o almacenan explosivos o artículos que contienen componentes explosivos.
- Ocupaciones de conductor de vehículos de motor y ayuda exterior.
- Ocupaciones de la mina de carbón.
- Registro de profesiones y ocupaciones en la operación de aserradero, molino de listón, molino de tejas o molino de Tonelería-acción.
- Profesiones involucradas en la operación de Máquinas elaboradoras de madera motorizada.
- Ocupaciones que impliquen la exposición a las sustancias radiactivas y a las radiaciones ionizantes.
- Profesiones involucradas en la operación de ascensores y otros aparatos de elevación motorizada.
- Ocupaciones involucradas en la operación de motor metal formando, perforación y cortadoras.
- Ocupaciones relacionadas con la minería, distintas del carbón.
- Ocupaciones que implica sacrificio, Empacadores de carne o procesamiento o representación.
- Ocupaciones implicadas en el funcionamiento de algunas máquinas de panadería motorizada.
- Profesiones involucradas en la operación de ciertas máquinas de productos de papel accionado por motor.
- Ocupaciones en la fabricación de ladrillos, azulejos y productos afines.
- Profesiones involucradas en la operación de sierras circulares, sierras de cinta y tijeras de guillotina.
- Ocupaciones en demolición, demolición y desguace operaciones.
- Ocupaciones involucradas en las operaciones de techado
- Ocupaciones involucradas en operaciones de excavación.

Además de las ocupaciones peligrosas como declarado por el secretario de trabajo de Estados Unidos y adoptada por el Comisario de industria y trabajo, las siguientes ocupaciones están prohibidas para todos los menores:

- Altos hornos.
- Muelles o embarcaderos, distintos puertos donde embarcaciones de recreo son vendidos o servidos.
- Los pilotos, los bomberos o ingenieros en cualquier barco o lancha comprometidos en el comercio.
- Vías férreas.
- Montaje y reparación de cables eléctricos.
- Cualquier destilería donde las bebidas alcohólicas son –manufacturado, embotellada, envueltos o envasados.
- La fabricación de productos químicos tóxicos o peligrosos o compuestos.
- Limpieza, lubricación o esponja de maquinaria.
- Cualquier ocupación prohibida por cualquier ley local, estatal o federal.
- Cualquier ocupación que después de la investigación por el Comisario se considera perjudicial para la salud y el bienestar del menor.

Un menor de edad no puede emplearse para transferir fondos monetarios en cualquier cantidad entre 8 p.m. y 8 a.m. o en cualquier cantidad sobre $100.00 entre 8 a.m. y 8 p.m. a menos que ese menor es el hijo del dueño o el operador o los fondos han sido recibidos en pago de bienes o servicios proporcionados por el menor.

ÁREAS DE EMPLEO RESTRINGIDA PARA MENORES DE 14 y 15 AÑOS DE EDAD

(1) Manufactura, ocupaciones mecánicas o de procesamiento, incluyendo ocupaciones de locales de trabajo, lugares de trabajo o áreas de almacenamiento donde los productos se fabrican o procesan.

(2) Operación, limpieza o ajuste de cualquier tipo de maquinaria de propulsión mecánica distinta de máquinas de oficina.

(3) Las ocupaciones de, sobre o en relación con (excepto el trabajo de oficina o las ventas no realizadas en el sitio):

- andamio
- ácidos
- construcción
- colorantes
- ferrocarriles
- aparato de elevación
- fábrica de ladrillos
- los gases
- almacén de maderas
- lejía
- aeropuertos
- servicio de mensajería pública
- ocupaciones que causan polvo o gases en cantidades nocivas
- embarcaciones dedicadas a la navegación o al comercio
- ciertas actividades avícolas
- cierta cocción y cocción
- cualquier ocupación considerada perjudicial por el Comisionado después de la investigación.
- transporte de personas o bienes

Aviso a los empleados que reciben propinas

Conforme a la ley de Maryland, un empleado que recibe propina es un empleado que recibió habitual y regularmente más de $30 cada mes en propinas o gratificaciones.

La ley de Maryland prohíbe a un empleador exigir a un empleado que recibe propina que reembolse al empleador o le pague el monto del cargo de alimentos y bebidas de un cliente si éste abandona el lugar de negocios del empleador sin pagar los cargos. Además, a menos que la ley disponga lo contrario, el empleador tiene prohibido hacer una deducción a los salarios del empleado para cubrir el costo del cargo de alimentos y bebidas de un cliente si éste abandona el lugar de negocios del empleador sin pagar el cargo por alimentos o bebidas.

Si usted cree que se le ha exigido que realice un pago indebido o ha habido una deducción indebida de sus salarios relacionada con los cargos de un cliente si éste abandona el lugar de negocios sin pagar los cargos, puede ponerse en contacto con el Comisionado de Trabajo e Industria en:

Department of Labor
Division of Labor and Industry
Employment Standards Service
10946 Golden West Drive, Suite 160
Hunt Valley, MD 21031

Teléfono: (410) 767-2357 • Numero de fax: (410) 333-7303
Correo electrónico: dldliemploymentstandards-dllr@maryland.gov

DE CONFORMIDAD CON EL TÍTULO 3-713 (C) DEL ARTÍCULO DE TRABAJO Y EMPLEO DEL CÓDIGO ANOTADO DE MARYLAND, LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS A PUBLICAR DE MANERA VISIBLE ESTE AVISO EN UN LUGAR DONDE SE EMPLEA A CUALQUIER EMPLEADO RECPTOR DE PROPINA.

Rev. 2/2022

La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra

Salario Mínimo

Maryland DEPARTMENT OF LABOR

$15.00
Efectivo 1/1/24

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

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

Salario mínimo

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

Las Propinas: (Empleados que ganan más de $30.00 al mes en propinas): deben ganar el salario mínimo de Maryland. Los empleadores deben pagar por lo menos **$3.63** por hora. Esta cantidad mas propinas deberá ser igual al salario mínimo del Estado de Maryland. Sujeto a la adopción de regulaciones relacionadas, los empleadores de restaurantes que utilicen un crédito de propinas deberán proporcionar a los empleados una declaración de salario por escrito o electrónico para cada período de pago que muestre la cantidad de pago efectiva por hora del empleado, incluyendo los salarios en efectivo pagados por el empleador más las propinas para el crédito de propinas por horas trabajadas por cada semana laboral del período de pago. Se publicará información adicional y actualizaciones en el sitio web del Departamento de Labor de Maryland.

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

Tiempo Extra (overtime)

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

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

Excepciones de Salario mínimo y Tiempo extra (overtime)

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- Ejecutivos, administrativos y empleados profesionales
- Voluntarios en organizaciones educativas, benéficas, religiosas, y las sin fines de lucro
- Empleados menores de 16 años que trabajan menos de 20 horas por semana
- Vendedores Externos
- Empleados de salario por comisión
- Empleados aprendices y parte de una programa de educación especial en una escuela pública
- Empleados no administrativos de campamentos organizados
- Algunos establecimientos de venta de alimentos y bebidas para consumo en las inmediaciones que ganen menos de $400,000.00 al año
- Autocines
- Establecimientos que se dedican al almacenamiento, embalaje o congelación de frutas, verduras, aves de corral y pescados

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

- Taxistas
- Algunos empleados dedicados a la venta o servicio de automóviles, equipo agrícola, remolques o camiones
- Promotores de concierto sin fines de lucro, teatros, festivales de música, quioscos de música, o espectáculos teatrales
- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas por el U.S. Departamento de Transporte, la ley federal de autotransportes y la comisión interestatal de comercio
- Establecimientos recreacionales y de diversiones que reúnan con ciertos requisitos.

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA QUEJA :

Departamento de Labor
División de Labor e Industria
Servicio de Empleo
10946 Golden West Drive, Suite 160,
Hunt Valley, MD 21031
Web: http://www.dllr.maryland.gov/labor/wages
Llame: 410-767-2357 • Correo electrónico: ess@dllr.state.md.us

Rev. 12/23

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LA LEY A PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN. RESISTROS DE PAGOS SE DEBEN MANTENER DURANTE 3 AÑOS EN O CERCA DEL LUGAR DE TRABAJO. SE PRESCRIBEN PENAS PARA LAS VIOLACIONES DE LA LEY.

A SER PUBLICADO

COBERTURA DEL SEGURO MÉDICO

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

- Usted dejó su trabajo o fueron despedidos de su empleo por una razón distinta de la causa; y
- Usted esta cobijado por su empleador bajo la política hospitalaria-médica para grupos o una organización prestadora de salud (HMO) por al menos tres (3) meses antes de ser separado de su trabajo, y
- Usted no tiene otro seguro similar.

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

IMPORTANTE:

Usted será responsable de pagar el costo total de seguro médico.

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

Estado de Maryland
Departamento de
Empleo de Maryland

ESTE AVISO SE APLICA AL DERECHO DE ESTADO.
PUEDE TENER BENEFICIOS MÁS AMPLIAS BAJO LA LEY FEDERAL.

A SER PUBLICADO

Discriminación en el Empleo *es Ilegal*

¿Cómo Estoy Protegido?

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

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

¿Cuáles Son Mis Protecciones?

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

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

¿Qué Pasa Si Mi Empleador Toma Represalias?

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

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

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

¿Y Si Soy Víctima de Discriminación?

Si usted cree que sus derechos bajo la ley han sido violados, usted debe presentar una queja ante MCCR **dentro de los 300 días** del supuesto acto de discriminación. Un Oficial de Derechos Civiles entrenado trabajará con usted para hablar de lo que sucedió y determinar si hay razones para creer que ha ocurrido una violación discriminatoria. Usted puede contactar MCCR por teléfono, correo electrónico, fax, carta o en persona. **Todos los procedimientos de MCCR son confidenciales hasta que su caso se certifieid para audiencia pública ni juicio.**

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

Main: (410) 767-8600
Toll Free: 1 (800) 637-6247
TTY: (410) 333-1737
Fax: (410) 333-1841

mccr@maryland.gov
www.mccr.maryland.gov

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES
Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni substituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: *Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.*

Empleados: *Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.*

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.

C0124
MARYLAND
© 2024 ALLC
SP-MD-S

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0124 • 0124 • v25

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20240123

Compliance Date
January 2024

Always Designing for People