MARYLAND

MARYLAND & FEDERAL LABOR LAW POSTER

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MD50SP
Compliance Code: MD-0225-F04 • Check Compliance By Scanning Here

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

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

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

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?
Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:
- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética(incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?
- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias? Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría desalentar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

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

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

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

Correo Electrónico: *info@eeoc.gov*

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

EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases: **Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo. **Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios** La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados. **Discapacidad** La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo. **Estatus Protegido Como Veterano** El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas. **Represalias** Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

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

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

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal. **Personas con Discapacidades** La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si usted cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6/27/2023)

WORKERS' COMPENSATION in MARYLAND
LA COMPENSACIÓN DEL TRABAJADOR en MARYLAND

Job Related Accidental Personal Injury or Occupational Disease?
If you are disabled and unable to work for more than three (3) days, your employer's workers' compensation insurance company may pay your medical bills and other expenses and replace two-thirds (2/3) of your salary (limited to the maximum set by law).

If you are injured on the job:
1. Notify your employer or supervisor at once. You cannot receive full benefits unless your employer knows you are injured.
2. Tell the doctor who treats you that you were hurt on the job.
3. Complete an Employee's Claim Form C-1 (available by phone or on the Commission's website) and send it to us as soon as possible.

Note: Withholding information or giving false information about any work-related activity or return to work could prevent you from receiving benefits and may subject you to fines, imprisonment or both.

Employer/Empleador ______________________

Business Address/Dirección ______________________

City/State/Zip ______________________

Ciudad/Estado/Código Postal ______________________

Federal Employer ID (FEIN) ______________________

Indentificación Federal Del Empleador ______________________

Telephone Number/Número Telefónico ______________________

Insurance Company Name ______________________

La Compañía de Seguro ______________________

Insurance Company Telephone ______________________

Telefónico de la Compañía de Seguro ______________________

MD WCC Form C-24 05/2017

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

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

Aviso: El suminitrar información falsa u ocultar información sobre cualquier actividad relacionada con su trabajo o relacionada con su regreso al trabajo, pudiera afectar los beneficios que recibiera o pudiera acarrearle multas, encarcelamiento o ambas.

Maryland Workers' Compensation Commission
10 East Baltimore Street
Baltimore, Maryland 21202-1641
(410) 864-5100
Outside Baltimore (800) 492-0479
Webpage http://www.wcc.state.md.us
TTY Users-711 in Maryland or (800) 735-2258

This notice must be printed on 8.5" X 14" gold or yellow paper, display complete employer information and be posted in a conspicuous location at each work site or location in accordance with COMAR 14.09.01.02 and 14.09.01.10.

Maryland Igual pago por igual trabajo

Maryland DEPARTMENT OF LABOR

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

§3–301.
(a) En este subtítulo, las siguientes palabras tienen los significados indicados.
(b)(1) "Empleador" significa:
(i) una persona dedicada a un negocio, industria, profesión, oficio u otra empresa en el Estado;
(ii) el Estado y sus unidades;
(iii) un condado y sus unidades; y (iv) un gobierno municipal en el estado.
(iv) a municipal government in the State.
(2) "Empleador" incluye a una persona que actúa directa o indirectamente en interés de otro empleador con un empleado.
(c) "Identidad de género" tiene el significado establecido en § 20-101 del Artículo del Gobierno del Estado.
(d)(1) "Salario" significa toda compensación por empleo.
(2) "Salario" incluye comida, alojamiento u otra ventaja proporcionada a un empleado para conveniencia del empleador.
§3–302. Este subtítulo se aplica a un empleador de hombres y mujeres en una empresa legal.
§3–303. Además de los poderes establecidos en otros apartes, el Comisionado puede:
(1) utilizar métodos informales de conferencia, conciliación y persuasión para eliminar las prácticas salariales que sean 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 profesionales, o puestos;
(2) no proporcionar información sobre asensos 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 si no fuera por el sexo o la identidad de género del empleado.
(b)(1) Un empleador no puede discriminar entre empleados en cualquier ocupación al:
(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 trabajos de carácter comparable o trabajo 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) Para los propósitos del párrafo (1)(i) de esta subsección, se considerará que un empleado trabaja en el mismo establecimiento que otro empleado si los empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo ubicados en el mismo condado del Estado.
(c) Salvo lo dispuesto en la subsección (d) de esta sección, la subsección (b) de esta sección no prohíbe una variación en un salario que se base en:
(1) un sistema de antigüedad que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;
(2) un sistema de aumento por méritos que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;
(3) trabajos que requieren diferentes habilidades o destrezas;
(4) trabajos que requieren el desempeño regular de diferentes deberes 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) da cuenta de la totalidad del diferencial.
(d) Esta sección no impide que un empleado demuestre que la dependencia de un empleador en una excepción enumerada en la subsección (c) de esta sección es un pretexto para la discriminación por motivos de sexo o identidad de género.
(e) Un empleador que esté pagando un salario en violación de este subtítulo no puede reducir otro salario para cumplir con este subtítulo.
§3–304.1.
(a) Un empleador no puede:
(1) prohibir a un empleado:
(i) preguntar, discutir o revelar 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 divulgar o discutir los salarios del empleado; o
(3) tomar cualquier acción laboral adversa contra un empleado por:
(i) indagar sobre el salario del empleado o el salario de otro empleado;
(ii) divulgar los propios salarios del empleado;
(iii) discutir los salarios de otro empleado si esos salarios se han divulgado voluntariamente;
(iv) pedir al empleador que proporcione una explicación del salario del empleado; o
(v) ayudar o alentar el ejercicio de los derechos de otro empleado basándose en esta sección.
(b)(1) Sujeto al párrafo (2) de esta subsección, un empleador puede, en una política escrita proporcionada a cada empleado, establecer limitaciones razonables de la jornada laboral en cuanto al tiempo, lugar y forma para consultas o discusión o divulgación de salarios de los empleados.
(2) Una limitación establecida según el párrafo (1) de esta subsección deberá cumplir con las normas adoptadas por el Comisionado y todas las demás leyes estatales y federales..
(3) Según la subsección (d) de esta sección, las limitaciones establecidas bajo el párrafo (1) de esta subsección pueden incluir prohibir que un empleado discuta o divulgue los salarios de otro empleado sin el permiso previo de ese empleado.
(c) Salvo lo dispuesto en la subsección (d) de esta sección, el incumplimiento de un empleado de una limitación razonable incluida en una política escrita bajo la subsección (b) de esta sección será una defensa afirmativa a una reclamación realizada contra un empleador por parte del empleado de acuerdo con esta sección si la acción laboral adversa tomada por el empleador fue por no cumplir con la limitación razonable y no por una consulta, discusión o divulgación de salarios de acuerdo con la limitación.
(d) (1) Una prohibición establecida de acuerdo con la subsección (b) (3) de esta sección contra la discusión o divulgación de los salarios de otro empleado sin el permiso previo de ese empleado puede no aplicarse a instancias en las que un empleado que tiene acceso a la información salarial de otros empleados como parte de las funciones laborales esenciales del empleado, si la discusión o divulgación es en respuesta a una queja o cargo o en apoyo de una investigación, un procedimiento, una audiencia o una acción bajo este subtítulo, incluyendo una investigación realizada por el empleador.
(2) Si un empleado que tiene acceso a información salarial como parte de las funciones esenciales del trabajo del empleado revela los propios salarios del empleado o información salarial sobre otro empleado obtenida fuera del desempeño de las funciones esenciales del trabajo del empleado, el empleado tendrá derecho a todas las protecciones otorgadas bajo este subtítulo.
(e) Nada en esta sección se interpretará en el sentido de:
(1) requerir que un empleado divulgue el salario del empleado;
(2) disminuir los derechos de los empleados a negociar los términos y condiciones de empleo bajo la ley federal, estatal o local;
(3) limitar los derechos de un empleado previstos bajo cualquier otra disposición de la ley o convenio colectivo;
(4) crear una obligación para cualquier empleador o empleado de revelar los salarios;
(5) permitir que un empleado, sin el consentimiento por escrito de un empleador, divulgue información confidencial, información comercial secreta o información que de otro modo estuviese sujeta a un privilegio legal o protegida por la ley; o
(6) permitir que un empleado divulgue información salarial a un competidor del empleador.
§3–304.2
(A) Según se solicite, un empleador deberá proporcionar a un solicitante de empleo el rango de salario para el puesto al cual el solicitante aplicó.
(B) (1) Un empleador no puede:
(I) Tomar represalias o negarse a entrevistar, contratar o emplear a un solicitante de empleo porque el solicitante:
1. No proporcionó historial salarial; o
2. Solicitó el rango salarial de acuerdo con esta sección para el puesto al cual el solicitante aplicó; y
(II) A excepción de lo previsto en el párrafo (2) de esta subsección:
1. Depender del historial salarial de un solicitante de empleo para evaluar o considerar al solicitante de empleo o en la determinación de los salarios para el solicitante; o
2. Buscar el historial salarial de un solicitante de empleo de forma oral, por escrito, a través de un empleado o un agente o de un empleador actual o anterior.
(2) Después de que un empleador haga una oferta inicial de empleo con una oferta de compensación a un solicitante de empleo, un empleador puede:
(I) Sujeto al párrafo (3) de esta subsección, basarse en el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante para que el empleo respalde una oferta salarial más alta que el salario inicial ofrecido por el empleador; or
(II) Tratar de confirmar el historial salarial proporcionado voluntariamente por el solicitante de empleo para respaldar una oferta salarial más alta que el salario inicial ofrecido por el empleador.
(3) Un empleador puede confiar en el historial salarial bajo el párrafo (2) de esta subsección solo si el salario más alto no crea un diferencial de pago ilegal basado en características protegidas bajo §3-304 de este subtítulo.
(C) No se puede interpretar que esta sección para prohibir a un solicitante de empleo compartir voluntariamente su historial salarial con un empleador.
§3–305.
(a) (1) Cada empleador deberá mantener cada registro que el Comisionado requiera sobre:
(i) salarios de empleados;
(ii) clasificación de puestos de los empleados; y
(iii) otras condiciones de empleo.
(2) Un empleador deberá mantener los registros requeridos bajo esta subsección por el período de tiempo que requiera el Comisionado.
(b) Sobre la base de los registros requeridos bajo esta sección, un empleador deberá hacer cada informe que el Comisionado requiera.
§3–306.
(a) A solicitud de un empleador, el Comisionado proporcionará sin cargo una copia de este subtítulo al empleador.
(b) Cada empleador deberá mantener una copia de este subtítulo en un lugar visible en cada lugar de empleo.
(c) El Comisionado, en consulta con la Comisión de Derechos Civiles de Maryland, desarrollará materiales educativos y ofrecerá capacitación para ayudar a los empleadores a implementar la capacitación, las políticas y los procedimientos que cumplan con los requisitos de este subtítulo.
§3–306.1.
(a) Siempre que el Comisionado determine que este subtítulo ha sido violado, el Comisionado deberá:
(1) tratar de resolver cualquier asunto involucrado en la violación de manera informal por mediación; o
(2) pedirle al Fiscal General que inicie una acción en nombre del solicitante o empleado.
(b) El Procurador General puede iniciar una acción bajo esta sección en el condado donde supuestamente ocurrió la violación por medidas cautelares, daños u otro tipo de reparación.
§3–307.
(a)(1) Si un empleador sabía o debería haber sabido razonablemente que la acción del empleador viola §3-304 de este subtítulo, un empleado afectado puede iniciar una acción contra el empleador para obtener medidas cautelares y recuperar la diferencia entre los salarios pagados a los empleados de un sexo o identidad de género y los salarios pagados a los empleados de otro sexo o identidad de género que realicen el mismo tipo de trabajo y una cantidad igual adicional como indemnización por daños y perjuicios.
(2) Si un empleador sabía o debería haber sabido razonablemente que la acción del empleador viola §3-304.1 de este subtítulo, un empleado afectado puede iniciar una acción contra el empleador para obtener medidas cautelares y recuperar los daños reales y una cantidad igual adicional como indemnización por daños y perjuicios.
(3) Un empleado puede iniciar una acción en nombre del empleado y otros empleados afectados de manera similar.
(b) A solicitud escrita de un empleado que tiene derecho a iniciar una acción bajo esta sección, el Comisionado puede:
(1) asumir el caso relacionado con la reclamación confiando en el empleado;
(2) pedirle al Fiscal General que inicie una acción de acuerdo con esta sección en nombre del empleado; y
(3) consolidar 2 o más reclamaciones contra un empleador.
(c) Una acción bajo esta sección deberá ser presentada dentro de los 3 años después de que el empleado reciba del empleador los salarios pagados por la terminación del empleo bajo §3–505(a) de este título.
(d) El acuerdo de un empleado para trabajar por menos del salario al que el empleado tiene derecho bajo este subtítulo no es una defensa a una acción bajo esta sección.
(e) Si un tribunal determina que un empleado tiene derecho a un fallo en una acción en virtud de esta sección, el tribunal permitirá contra el empleador honorarios razonables de abogados y otros costos de la acción, así como intereses previos al juicio de conformidad con las Reglas de Maryland.
§3–308.
(a) Un empleador no puede:
(1) violar intencionalmente alguna disposición de este subtítulo;
(2) obstaculizar, retrasar o interferir de otra manera con el Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en la aplicación de este subtítulo;
(3) negar la entrada al Comisionado o un representante autorizado del Comisionado en un lugar de trabajo que el Comisionado está autorizado a inspeccionar bajo este subtítulo;
(4) despedir o discriminar de otro modo a un empleado o solicitante de empleo porque el empleado o solicitante de empleo:
(i) presenta una queja al empleador, al Comisionado o a otra persona;
(ii) entabla una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relaciona con el tema de este subtítulo o hace que se inicie la acción o procedimiento; o
(iii) ha testificado o testificará en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo; o
(5) Violar §3–304.2 de este subtítulo.
(b) Un empleado o un solicitante de empleo no puede::
(1) presentar una queja sin fundamento o maliciosa al Comisionado o un representante autorizado del Comisionado;
(2) iniciar una acción de mala fe bajo este subtítulo;
(3) iniciar un procedimiento de mala fe que se relacione con el tema de este subtítulo; o
(4) testificar de mala fe en una acción bajo este subtítulo o un procedimiento que se relacione con el tema de este subtítulo.
(c) El Comisionado podrá iniciar una acción judicial por medidas cautelares y daños y perjuicios contra una persona que viole la subsección (a)(1), (4) o la subsección (b)(1), (3) o (4) de esta sección.
(d) (1) Salvo lo dispuesto en el párrafo (2) de esta subsección, un empleador que viole cualquier disposición de la subsección (a) (2) o (3) de esta sección es culpable de un delito menor y al ser condenado está sujeto a una multa que no exceda los $300.
(2) (i) Este párrafo no se aplica a una violación de §304.2.
(ii) Si se determina que un empleador ha violado este subtítulo dos o más veces dentro de un período de 3 años, el Comisionado o un tribunal pueden requerir que el empleador pague una multa civil equivalente al 10% del monto de los daños adeudados por el empleador.
(iii) Cada multa civil impuesta bajo este párrafo se pagará al Fondo General del Estado para compensar el costo de hacer cumplir este subtítulo.
(E) (1) Si el Comisionado determina que un empleador ha violado §3-304.2 de este subtítulo, el Comisionado:
(I) emitirá una orden obligando el cumplimiento; y
(II) podrá, a discreción del Comisionado,
1. por una primera violación, emitir una carta al empleador exigiendo cumplimiento;
2. por una segunda violación, imponer una multa civil de hasta $300 por cada solicitante de empleo para el cual el empleador esté cumpliendo las normas; y
3. por cada infracción subsiguiente, imponer una sanción civil de hasta $600 por cada solicitante de empleo para el cual el empleador esté incumpliendo las normas si la infracción ocurrió dentro de los 3 años posteriores a una determinación previa de que había ocurrido una infracción.
(2) Al determinar el monto de la sanción, si se determina, el Comisionado deberá considerar:
(I) la gravedad de la infracción
(II) el tamaño del negocio del empleador;
(III) la buena fe del empleador; y
(IV) el historial de violaciones del empleador bajo este subtítulo.
(3) Si el Comisionado evalúa una sanción bajo el párrafo (1)(II) de esta subsección, la sanción estará sujeta a los requisitos de notificación y audiencia del Título 10, Subtítulo 2 del Artículo del Gobierno del Estado.

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

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

Rev. 2/22

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO *ES ILEGAL*

¿Cómo me protege la ley?
El Artículo del Gobierno Estatal §20-602 del Código Anotado de Maryland establece que todo habitante de Maryland sea protegido de igual manera en el empleo sin importar: Raza, Sexo, Edad, Etnicidad, Linaje u Origen Nacional, Religión, Discapacidad, Color, Estado Civil, Estado Militar, Orientación Sexual, Identidad de Género, Información Genética.

¿Contra qué estoy protegido?
Usted está protegido contra la discriminación ilegal relacionada con las siguientes prácticas de empleo:
- Los empleadores no pueden discriminarle al momento de la selección, entrevista, contratación, mejoras/ascensos, establecimiento de condiciones laborales, y despido de un empleado.
- Las organizaciones laborales no pueden negar la membresía a personas calificadas o discriminarlas en los programas de aprendizaje.
- Las agencias de empleo no pueden discriminar al momento de realizar referencias laborales, hacer preguntas discriminatorias antes de la contratación, o circular información que limite el empleo de manera ilegal.
- Los periódicos y otros medios no pueden publicar avisos de empleo que discriminen.

¿Qué pasa si mi empleador toma represalias?
La retaliación también está prohibida según la ley cuando usted ejerza sus derechos a buscar ayuda y compensación. Si un empleado decide presentar una queja por discriminación laboral, un empleador no puede:
- Interferir con la misma;
- Prohibirla;
- Negarle la posibilidad a ejercer el derecho; o
- Negarle la posibilidad de tratar de ejercer el derecho.

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

¿Qué pasa si soy víctima de discriminación?
Si usted cree que sus derechos 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 certfieid para audiencia pública ni juicio.**

Comisión de Derechos Civiles del Estado de Maryland 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202-1631
Teléfono Principal: (410) 767-8600 | Línea Gratuita: 1 (800) 637-6247 | TTY: (410) 333-1737 | Fax: (410) 333-1841 | mccr@maryland.gov | www.mccr.maryland.gov

La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra

Maryland DEPARTMENT OF LABOR

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

Salario Mínimo

$15.00
Efectivo 1/1/24

Los empleadores con 14 empleados o menos:

Salario mínimo **Montgomery Co.**

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

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 propi-nas deberá ser igual al salario mínimo del Estado de Maryland. Sujeto a la adopción de regu-laciones relacionadas, los empleadores de restaurantes que utilicen un crédito de propinas deberán proporcionar a los empleados una declaración de salario por escrito o electrónico para cada período de pago que muestre la cantidad de pago efectiva por hora del empleado, incluyendo los salarios en efectivo pagados por el empleador más las propinas para el crédito de propinas por horas trabajadas por cada semana laboral del período de pago. Se publicará información adicional y actualizaciones en el sitio web del Departamento de Labor de Maryland.

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

Tiempo Extra (overtime)
La mayoría de los empleados en el Estado de Maryland debe ganar **1.5 veces** su sueldo regular por hora por todas horas trabajadas más de **40 horas** semanal. Excepto el siguiente:
- Trabajadores agrícolas, el tiempo extra de esta excepción comienza al exceder las **60 horas** a la semana

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

Excepciones de Tiempo extra (overtime)
(empleados deben recibir salario mínimo):
- Taxistas
- Algunos empleados dedicados a la venta o servicio de automóviles, equipo agrícola, remolques o camiones
- Promotores de concierto sin fines de lucro, teatros, festivales de música, quioscos de música, o espectáculos teatrales
- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas por el U.S. Departamento de Transporte, la ley federal de autotransportes y la comisión interestatal de comercio
- Seasonal amusement and recreational establishments that meet certain criteria

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

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

Rev. 12/2023

AVISO A EMPLEADOS QUE RECIBAN PROPINAS

Maryland DEPARTMENT OF LABOR

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

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

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

Rev. 2/2022

AVISO DE DÍA DE COBRO

Dia de cobro regulares Para Los Empleados de

____
(Nombre Firme)
Este Como Sigue:

☐ ***Semana*** ☐ ***Revista Bisemanal*** ☐ ***Mensualmente*** ☐ ***Otros*** ______________

Por: ______________________ *Titulo:* ______________________

ES POSSIBLE QUE DEBA VERIFICAR SU RETENCIÓN

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...
- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

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

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

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676. Es momento que revise su retención en la renta.

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

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

IRS
Department of the Treasury
Internal Revenue Service www.irs.gov

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

A LOS EMPLEADOS

SU EMPLEADOR DEBE CUMPLIR CON la Ley de Seguro de Desempleo de Maryland y paga impuestos en cumplimiento de esta ley. No se hace ninguna deducción de su salario para este propósito.
SI USTED ES DESPEDIDO o queda sin empleo, llene una solicitud inmediatamente llamando al teléfono del área en la cual reside o puede presentar una solicitud por Internet en la página web que se indica abajo.
SI USTED ES ELEGIBLE, puede tener derecho a beneficios de seguro de desempleo hasta por 26 semanas.
SI TRABAJA MENOS DEL TIEMPO COMPLETO, usted puede ser elegible para recibir beneficios parciales. Si sus horarios de trabajo regular han sido reducidos, presente una solicitud rápidamente, como se describe arriba, para determinar sus beneficios.
SI USTED HA SOLICITADO BENEFICIOS Y REGRESA A TRABAJAR, debe reportar sus ingresos brutos antes de deducciones durante la semana de su regreso a trabajar sin importar si ha recibido pago o no.

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

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

SI USTED ESTÁ TOTAL O PARCIALMENTE DESEMPLEADO LLAME A:

Teléfono para presentar una solicitud	Área de Influencia	Teléfono para presentar una solicitud	Área de Influencia	Teléfono para presentar una solicitud	Área de Influencia
301-313-8000 1-877-293-4125 (toll free)	Calvert Charles Montgomery Prince Georges St. Mary's	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
301-723-2000 1-877-293-4125 (toll free)	Allegany Frederick Garrett Washington				
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 Justas, 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

DLLR/DUI 328 (Revised 3-20) — Maryland Labor and Employment Article, Title 8, Sec. 8-603

A SER PUBLICADO - COBERTURA DEL SEGURO MÉDICO

Usted y otros miembros de su familia pueden ser elegibles bajo la Ley de Maryland para continuar siendo cobijados por la política de seguro médico de su antiguo empleador si:
- Renunció a su trabajo o fue despedido de su empleo por una razón diferente a una causa válida; y
- Usted está cobijado por su empleador bajo la política hospitalaria y médica para grupos o una organización prestadora de salud (HMO) por al menos tres (3) meses antes de ser separado de su trabajo; y
- Usted no tiene otro seguro similar.

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

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

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

PUB/DUI 6116

PROHIBIDO FUMAR O VAPEAR

EMBARAZO Y TRABAJO

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

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

¿Qué quiere decir esto?
Si usted tiene una discapacidad causada o agravada por el embarazo, puede solicitar una acomodación razonable en el trabajo. Su empleador debe estudiar "todos los medios posibles de proporcionar dicha acomodación razonable." *El Artículo §20-609(d) del Gobierno Estatal* menciona una variedad de opciones que pueden considerar usted y su empleador para cumplir con una solicitud de acomodación razonable. Estas incluyen, pero no se limitan a:
- Cambio de obligaciones laborales
- Cambiar las horas de trabajo
- Reubicación
- Proporcionar ayudas mecánicas o eléctricas
- Traslados a cargos menos peligrosos o menos extenuantes
- Ofrecer una licencia

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

¿Necesito la nota de un médico?
Depende de lo que solicite su empleador. La ley establece que el empleador puede exigir la certificación de su proveedor de atención médica acerca de la conveniencia médica de una acomodación razonable, pero sólo en la medida que dicha certificación es necesaria para otras discapacidades temporales. *Artículo §20-609(f) del Gobierno Estatal*
Si es necesaria, la certificación debe incluir:
- Fecha en que es médicamente recomendable una acomodación razonable.
- El tiempo durante el cual la acomodación debe proporcionarse.
- Una explicación sobre la conveniencia médica de la acomodación razonable.

¿Puedo meterme en problemas?
Las represalias están prohibidas *Artículo §20-609(h)* del Gobierno Estatal cuando usted esté ejerciendo sus derechos. Si una empleada pretende ejercer su derecho a solicitar una acomodación razonable por una incapacidad temporal debido al embarazo, el empleador no podrá:
- Interferir con la misma;
- Restringirla;
- Negar el ejercicio del derecho; o
- Negar el intento de ejercer el derecho.

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

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

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

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

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

DERECHOS DE REEMPLEO
Usted tiene derecho a ser reempleado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:
- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reempleado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonroso o bajo condiciones no honorables.

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

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN
Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reempleo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO
- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituido(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reempleado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO
- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- Para obtener asistencia en la presentación de un reclamo, o sobre cualquier otra información de USERRA, contacte a VETS en el **1-866-4-USA-DOL** o visite su página web en: **https://www.dol.gov/agencies/vets/**. Puede consultar a un asesor virtual de USERRA en: **https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra**
- Si usted presenta una queja con veterinarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso se remita al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

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

VETS U.S. Department of Labor 1-866-487-2365 | U.S. Department of Justice | Office of Special Counsel | ESGR Employer Support Of The Guard And Reserve 1-800-336-4590

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

SALARIO MÍNIMO FEDERAL $7.25 POR HORA A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

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

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos $2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que una empleada de enfermería extraiga leche materna para su bebé lactante durante un año después del nacimiento del bebé cada vez que la empleada necesite extraer leche materna. Los empleadores deben proporcionar un lugar, que no sea un baño, que esté protegido de la vista y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y el público, que pueda ser utilizado por la empleada para extraer leche materna.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, 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 cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL
- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o del pago de horas extras. Ciertas exenciones limitadas también se aplican a los requisitos de extracción de leche materna en el trabajo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como "contratistas independientes" cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempo bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD — WH1088 SPA REV 04/23

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La División de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia FMLA en un período de 12 meses para:
- El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar,
- Para cuidar a un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave
- Ciertas razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero de su cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas. Tiene derecho a usar la licencia FMLA en **un bloque de tiempo.** Cuando sea médicamente necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados, o en un horario reducido** trabajando menos horas cada día o semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.
La licencia FMLA **no es una licencia paga,** pero usted puede elegir, o su empleador pueder pedirle que use cualquier licencia pagada proporcionada por el empleador si la póliza de licencia paga de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Soy elegible para tomar la licencia FMLA? Usted es un **empleado elegible** si **todas** las siguientes condiciones aplican en su caso:
- Usted trabaja para un empleador cubierto,
- Usted ha trabajado para el empleador por lo menos durante 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de "horas de servicio". Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante al menos 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior,
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicito la licencia FMLA? En general, **para solicitar una licencia FMLA debe**:
- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia,
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o
- Si no es posible avisar con antelación, notifíquelo lo antes posible.

Usted **no tiene que compartir un diagnóstico médico** pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional. Su **empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica. Los empleados estatales pueden estar sujetos a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal o del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA, su **empleador debe:**
- Permitirle tomar tiempo libre con protección laboral por una razón que califique,
- Continuar la cobertura de su plan de salud grupal mientras esté de licencia en la misma base que si no hubiera tomado licencia, y
- Permitirle regresar al mismo trabajo, o un trabajo prácticamente idéntico con el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo, incluyendo el turno y el lugar, al final de su licencia.

Su **empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA** o amenazar o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD. Después de darse cuenta de que su necesidad de licencia es por una razón que pueda calificar bajo la FMLA, su **empleador debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su **empleador debe notificarle por escrito:**
- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información? Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, puede presentar una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador en la corte. **Escanee el código QR para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.**

ESCANEEME

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

WH1420 REV 04/23

LICENCIA DE ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA DE MARYLAND
NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

Maryland DEPARTMENT OF LABOR

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 cometidocontra el empleado o el miembro de la familia del empleado y el permiso se usa: (1) para obteneratención médica o de salud mental; (2) para obtener servicios de una organización de servicios paravíctimas; (3) para servicios o procedimientos legales; o (4) porque el empleado se ha mudadotemporalmente como resultado de la violencia doméstica, la agresión sexual o el acoso.

Un miembro de la familia incluye un cónyuge, hijos, padres, abuelos, nietos o hermanos el guardián legal o tutor de un empleado o del cónyuge del empleado, o un individuo que actúa como padre o madre, o que quedó en loco parentis del empleado o de su cónyuge cuando el empleado o el cónyuge del empleado eran menores de edad.
A los empleados se les permite usar la licencia de enfermedad y seguro acumulada en incrementos establecidos por su empleador. Se requiere que los empleados notifiquen la necesidad de utilizar la licencia de enfermedad y seguro ganadas cuando sea previsible. Un empleador puede negar la licencia bajo ciertas circunstancias.
Informes Se requiere que los empleadores proporcionen a los empleados por escrito el balance de las horas de licencia de enfermedad y seguro disponible al empleado.
Prohibiciones La ley prohíbe a un empleador emprender acciones adversas contra un empleado que ejerce su derecho conforme a la Ley de Familias Trabajadoras Saludables de Maryland y se le prohíbe a un empleado presentar una queja, iniciar una acción o testificar en una acción de mala fe.
Cómo Presentar una Queja u Obtener Información Adicional Si considera que se han violado sus derechos según esta ley o si desea obtener información adicional, puede comunicarse con:

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

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

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.
PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.
EXENCIONES Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.
DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a descontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.
CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

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

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd
WHD — WH1462 SPA REV 02/22

LEY DE SEGURIDAD y SALUBRIDAD OCUPACIONAL DE MARYLAND

SECTOR PÚBLICO

protección de la seguridad y la salubridad en el trabajo

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

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

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

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

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

La Ley exige que un representante o representantes autorizados por los empleados

tengan la posibilidad de participar en el procedimiento de inspección.

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

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

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

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

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

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

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

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

STATE OF MARYLAND

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

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

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

MARYLAND
LEY DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

SECTOR PRIVADO

seguridad y protección de la salud en el trabajo

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Maryland de 1973 brinda protección a la salud y seguridad laboral de los trabajadores a través de la promoción de condiciones de trabajo seguras y saludables en todo el estado. Los requisitos de la Ley incluyen lo siguiente:

Empleadores: Cada empleador deberá proporcionar a cada uno de sus empleados un empleo y un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que causen o puedan causar muerte o daño grave a los empleados; y deberá cumplir con las normas de seguridad y salud ocupacional emitidas conforme a la Ley

Empleados: Cada empleado deberá cumplir con todas las normas, reglas, reglamentos y órdenes de seguridad y salud ocupacional emitidas bajo la Ley que se apliquen a sus propias acciones y conducta en el trabajo.
El Comisionado de Trabajo e Industria tiene la responsabilidad principal de administrar la Ley y emitir normas de seguridad y salud en el trabajo. Los inspectores de seguridad y salud de MOSH realizan inspecciones en el lugar de trabajo para garantizar el cumplimiento de la Ley.

Inspección: La Ley exige que un representante autorizado por los empleados tenga la oportunidad de acompañar al inspector de MOSH con el fin de ayudar en la inspección.
Cuando no haya un representante autorizado de los empleados el inspector de MOSH deberá consultar con un número razonable de empleados sobre las condiciones de seguridad y salud en el lugar de trabajo.

Queja: Los empleados o sus representantes tienen derecho a presentar una queja ante el Comisionado solicitando una inspección si creen que existen condiciones inseguras o insalubres en su lugar de trabajo. El Comisionado no dará a conocer los nombres de los empleados que presenten quejas si se le solicita.
La Ley establece que los empleados no pueden ser despedidos ni discriminados de ninguna manera por presentar quejas sobre seguridad y salud o por ejercer de otro modo sus derechos bajo la Ley.
Un empleado que crea que ha sido discriminado puede presentar una queja ante el Comisionado y/o la Oficina Regional de la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacional dentro de los 30 días posteriores a la presunta discriminación

Citación: Si después de una inspección el Comisionado considera que un empleador ha violado la Ley, se le emitirá al empleador una citación alegando dichas violaciones. Cada citación deberá especificar un período de tiempo dentro del cual deberá corregirse la supuesta violación.
La citación de MOSH debe exhibirse de manera destacada en el lugar de la presunta infracción o cerca de dicho lugar durante tres días, o hasta que se corrija, lo que ocurra más tarde, para advertir a los empleados de los peligros que pueden existir allí.

Sanción propuesta: La Ley prevé sanciones civiles obligatorias contra los empleadores. Se podrán imponer sanciones civiles hasta la multa máxima por día por no corregir las infracciones dentro del período de tiempo propuesto. Además, a cualquier empleador que viole la Ley de forma voluntaria o reiterada se le podrán imponer sanciones civiles de hasta 10 veces el monto máximo de la sanción por cada una de esas infracciones.
De conformidad con el Artículo de Trabajo y Empleo, §5-810 Cap. 104, Leyes de 2024:
1.A partir de las inspecciones que se realicen a partir del 1 de julio de 2024, la multa máxima será:
a.$16,131 por cada infracción;
b.$16,131 por cada día que una infracción identificada no se corrija dentro del período permitido para su corrección; y
c.$161,323 por cada infracción intencional o reiterada.
2.La nueva multa civil mínima por una infracción intencional es de $11,162 por cada infracción.
3.A partir del 1 de enero de 2025, el Comisionado de Trabajo aumentará anualmente las sanciones civiles intencionales máximas y mínimas según el aumento porcentual del año calendario en el Índice de Precios al Consumidor para Todos los Consumidores Urbanos (CPI-U) o un índice que le reemplace, vigente a partir del 15 de julio de cada año. El Comisionado de Trabajo mantendrá los montos de las multas actuales en el sitio web de MOSH.
Además de las sanciones civiles obligatorias, la ley también prevé la imposición de sanciones penales. Cualquier violación intencional de la Ley que resulte en la muerte de un empleado será castigada, en caso de condena, con una multa de no más de $10,000 o con prisión por no más de seis meses, o ambas. La condena por un delito posterior se castiga con una multa de no más de 20,000 dólares o con pena de prisión de no más de un o ambas

Actividad voluntaria: Si bien establece sanciones por infracciones, la Ley también alienta los esfuerzos de los trabajadores y la gerencia para reducir las lesiones y enfermedades derivadas del empleo. El Comisionado de Trabajo e Industria alienta a los empleadores y empleados a reducir voluntariamente los riesgos en el lugar de trabajo y a desarrollar y mejorar programas de seguridad y salud en todos los lugares de trabajo e industrias.
Esta acción cooperativa se centraría inicialmente en la identificación y eliminación de peligros que podrían causar muerte, lesiones o enfermedades a empleados y supervisores.
Hay muchas organizaciones públicas y privadas que pueden proporcionar información y asistencia en este esfuerzo, si se solicita

SE PUEDE OBTENER INFORMACIÓN ADICIONAL Y COPIAS DE LA LEY, LAS NORMAS ESPECÍFICAS DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL DE MARYLAND Y OTRAS REGLAMENTACIONES APLICABLES EN

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

Las quejas sobre la administración del Programa Estatal se pueden presentar al Administrador Regional, Administración de Seguridad y Salud Ocupacional, The Curtis Center, Suite 740 West, 170 S. Independence Mall West, Philadelphia, PA 19106-3309