



Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:**
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter, Inc. All rights reserved.

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADORES RE: COMPENSACIÓN LABORAL

Cada empleador deberá publicar un aviso en el lugar de trabajo en los lugares en donde los anuncios a los empleados por lo general se publican, informándoles a los empleados sobre las políticas actuales del empleador sobre el seguro de compensación laboral.

El aviso debe ser suministrado por el departamento, distribuido por los aseguradores o directamente por el departamento, y publicado por los empleadores en concordancia con las reglas adoptadas por el departamento.

Para obtener esta forma, por favor contacte a, Agencia Regulatoria de la Compensación Laboral
1805 Prospect Avenue, P.O. Box 8011, Helena, MT 59624-8011 • (406) 444-0564

NOTIFICACIÓN A LOS EMPLEADOS RE: SEGURO DE DESEMPLEO

“Todo empleador debe publicar y mantener una notificación impresa suministrada por el departamento mostrando que el empleador está sujeto a la ley de seguro de desempleo de Montana y ha sido registrado por el departamento. Esta notificación debe ser publicada en un lugar visible cercano a los sitios en donde se realicen los servicios.”

(Mont AdminCode, Sec. 24.11.705)

Departamento de Renta de Montana
P.O. Box 6339
Helena, MT
59604-6339
Centro de Servicio al cliente - (406) 444-6900

¡La discriminación es ilegal!

La ley prohíbe las represalias por presentar una queja, ser testigo o oponerse a una práctica discriminatoria.

La discriminación es ilegal en:

- El empleo
- La vivienda
- Las acomodaciones públicas
- La educación o la capacitación
- La financiación
- Los seguros (sólo sexo y estado civil)
- Los servicios gubernamentales

La discriminación es ilegal si se basa en:

- La edad (todas), la raza, el color, el origen nacional, la religión, el credo
- La discapacidad física o mental
- El estado civil, el estado de vacunación
- El sexo (incluyendo el embarazo)
- El estado familiar (solo vivienda)
- La creencia política (empleo o servicio gubernamental)

No se pueden tomar represalias en su contra por quejarse de la discriminación o por participar en una investigación.

State of Montana Human Rights Bureau
P.O. Box 1728, Helena, MT 59624-1728
(406) 444-2884 or 1-800-542-0807
www.montanadiscrimination.com
Relay Service 711



1.866.787.5247



La ley de Montana prohíbe fumar y vapear cualquier sustancia, incluida la marihuana y la nicotina, en este establecimiento.

Ley de Aire Limpio en Interiores de Montana
(Título 50, Capítulo 40, Parte 1, MCA)

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN O INFORMAR SOBRE UNA INFRACCIÓN, VISÍTENOS EN LÍNEA EN TOBACCFREE.MT.GOV.

ANUNCIO A LOS TRABAJADORES CON DISCAPACIDADES PAGADOS CON SALARIOS MÍNIMOS ESPECIALES

Este establecimiento tiene un certificado que autoriza el pago de salarios mínimos especiales a los trabajadores que están discapacitados para el trabajo que realizan.

La autorización para pagar salarios mínimos especiales a los trabajadores con discapacidades aplica al trabajo cobijado por la Ley de Estándares Laborales Justos (FLSA), Ley de Contrato de Servicios McNamara-O'Hara (SCA), y/o la Ley de Contratos Públicos Walsh-Healey (PCA). Dichos salarios mínimos especiales se conocen como "tasas salariales proporcionales" y son más o menos las tasas básicas por horas enunciadas en una determinación salarial SCA y menores que el salario mínimo FLSA de \$4.75 por hora a partir de octubre 1, 1996 y \$5.15 por hora a partir de septiembre 1, 1997. Una "tasa salarial proporcional" está basada en la productividad individual del trabajador, sin importar su limitación, en proporción con el salario y productividad de trabajadores experimentados no discapacitados que realicen esencialmente el mismo tipo, calidad y cantidad de trabajo en el área geográfica de donde se saca la fuerza laboral.

Trabajadores con Discapacidades

Para los efectos del pago de tasas salariales proporcionales bajo un certificado, un trabajador con una discapacidad está definido como: Un individuo cuyos ingresos o capacidad productiva están limitados por una discapacidad física o mental, incluyendo aquellas relacionadas con la edad o una lesión, para el trabajo a ser realizado.

Las discapacidades que puedan afectar la capacidad productiva incluyen la ceguera, enfermedad mental, retardo mental, parálisis cerebral, alcoholismo, y adicción a las drogas. Las siguientes no afectan por lo general al capacidad productiva para los efectos de pago de tasas salariales proporcionales: discapacidad escolar; desempleo crónico; recibo de beneficios de asistencia pública; deserción escolar; delincuencia juvenil; y libertad bajo palabra o en periodo de prueba.

Elementos Claves de las Tasas Salariales Proporcionales

Estándar de Trabajador no discapacitado—La valoración objetiva (usualmente al momento del estudio de la producción de los trabajadores que no están discapacitados para el trabajo) se miden frente a la productividad de un trabajador con discapacidad.

Tasa salarial aplicable—El salario pagado a trabajadores experimentados que no están discapacitados para un trabajo similar o igual y quienes estén realizando dicho trabajo en el área. La mayoría de los contratos SCA incluyen una determinación salarial especificando las tasas salariales aplicables y a ser pagadas por el trabajo cobijado por SCA.

Evaluación de la productividad del trabajador con discapacidad—La medición documentada de la producción del trabajador con discapacidad (cantidad y calidad).

Los salarios de todos los trabajadores pagados con salarios proporcionales debe ser revisada y ajustada, y de ser necesario, en intervalos periódicos. En el mínimo, la productividad de los trabajadores pagados por horas debe ser reevaluada cada seis meses y una nueva encuesta de salarios aplicables debe hacerse al menos una vez cada doce meses

Horas Extras

Generalmente, si usted realiza un trabajo sujeto a la FLSA, SCA y/o PCA, debe recibir una paga de la menos 1 1/2 veces su paga regular por todas las horas trabajadas por encima de las 40 en una semana laboral.

Trabajo Infantil

Los menores de 18 años de edad deben estar empleados de conformidad con las cláusulas de trabajo infantil de FLSA. Ninguna persona menor de 16 años puede estar empleada en manufactura o en un contrato PCA.

Beneficios Complementarios

Ni la FLSA ni la PCA tienen cláusulas que exijan pagos por vacaciones, festivos, o días de enfermedad ni otros beneficios complementarios tales como el seguro de médico o planes pensionales. Las determinaciones salariales SCA pueden exigir dichos pagos de beneficios complementarios (o un equivalente en efectivo). Los trabajadores pagados bajo un certificado que autorice tasas salariales proporcionales deben recibir los beneficios complementarios completos que se enumeran en la determinación salarial.

Notificación al Trabajador

Cada trabajador con una discapacidad y, cuando se apropiado, el padre o guardián de dicho trabajador, deberá ser informado oralmente y por escrito por el empleador de los términos del certificado bajo el cual dicho trabajador está contratado.

Proceso de Petición

Los trabajadores con discapacidades pagados con un salario mínimo especial pueden hacer una petición al Administrador de la División de Salario y Horas del Departamento de Empleo para una revisión de sus tasas salariales por un Juez de Ley Administrativa. Ninguna forma de petición es exigida, excepto que debe estar firmada por el empleado discapacitado o su padre o guardián y deberá contener el nombre o dirección del empleador. Las peticiones deben ser enviadas por correo a: Administrador, División de Salario y Horas, Departamento de Empleo de EE.UU., Room S-3502, 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210.

Los empleadores deberán mostrar este anuncio en donde los empleados y los padres o guardianes de los trabajadores con discapacidades puedan leerlo fácilmente. Las quejas o preguntas en relación a los términos y condiciones del empleo bajo un certificado pueden remitirse a la oficina de la División de Salario y Horas más cercana a usted—en su directorio telefónico se encuentran bajo Gobierno de Estados Unidos, Empleo (Labor).

Departamento de Empleo de EE.UU.
Administración de Estándares Laborales
División de Salario y Horas
Washington, D.C. 20210



SALARIO MÍNIMO DE MONTANA
(efectivo 1/1/2026)

\$10.85*

*El salario mínimo conforme al ajuste por costo de vida basado en Índice de precios al consumo no más allá del 30 de septiembre de cada año. El salario mínimo actual de Montana es el más alto del gobierno federal o estatal.

Excepción: Una empresa que no esté cubierta por la Ley de Normas Laborales Justas cuyas ventas brutas anuales sean menos de \$110,000 puede pagar \$4.00 por hora, **sin embargo**, si un empleado individualmente está produciendo o está moviendo mercancía entre los estados o este empleado está cubierto de otra manera por los estándares de trabajo justos, este empleado debe estar compensado con el mayor salario mínimo actual del gobierno federal o estatal.

NO HAY CREDITO POR PROPINA, SALARIO DE ENTRENAMIENTO O CREDITO POR LA COMIDA

PAGA DE TIEMPO SUPLEMENTARIO

Los empleados deben recibir el pago de horas extras a un índice por al menos de 1½ veces la tasa regular de pago del empleado por todas las horas extras trabajadas al pasar de 40 en una semana laboral de siete días. Existen exclusiones de pago de horas extras. Esta información se puede obtener llamando (406) 444-6543.

PAGO DE SALARIOS

MIENTRAS EL EMPLEADO ESTÁ TRABAJANDO: Las empresas deben pagarle a los trabajadores en 10 días hábiles después de la clausura del periodo de pago.

CUANDO EL EMPLEADO RENUNCIA: El sueldo por renuncia debe ser entregado al trabajador en el próximo día de pago regularmente establecido o en 15 días calendario, lo que ocurra primero.

SALARIO POR DESPEDIDO: Cuando el empleado es despedido: el sueldo por despido debe ser entregado al trabajador inmediatamente (dentro de cuatro horas o al final del día hábil, lo que ocurra primero), a menos que el empleador tenga escrita una política preexistente que amplía el plazo de pago. Los salarios no pueden demorarse más allá del próximo día de pago para el periodo en que el despido se produjo o en los siguientes 15 días calendario, lo que ocurra primero.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, PONGASE EN CONTACTO:

DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRY
PO BOX 201503
HELENA MT 59620-1503
PHONE (406) 444-6543
EMAIL: DLIERDWage@mt.gov
www.mtwagehourbopa.com

Este documento es una traducción del texto escrito en inglés. Esta traducción no es oficial y no es vinculante para este estado o para una subdivisión política de este estado.