J. J. Keller & Associates, Inc.®
Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL

MARYLAND

FED

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 EN EL TRABAJO
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que 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.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

WHD **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** 1-866-487-9243
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. www.dol.gov/agencies/whd

WH1088 SPA

REV. 04/2023

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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 genero)
- 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*)
Corre 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 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.

REV. 06/27/2023

FED

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA?
La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD), por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.
El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:
- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.
Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.
La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cual necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?
Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.
Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:
- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?
En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:
- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.
La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.
El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?
Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:
- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.
Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:
- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

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

ESCANEAR

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

WH1420

REV. 04/2023

MD

Department of Labor, Division of Labor and Industry

La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra
(Trabajo y empleo artículo, título 3, subtítulo 4, código anotado de Maryland)

Salario Mínimo

$15.00
Effective
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 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 periodo 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.
REGISTROS 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: Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

MD

Department of Labor, Division of Labor and Industry

Hoja informativa secundaria
(Artículo de Trabajo y Empleo, Sección 3-206, Código Anotado de Maryland)

SOLICITUD DE PERMISO DE TRABAJO
Las solicitudes de permiso de trabajo se aceptan en línea en: www.dllr.state.md.us/childworkpermit.**Pasos:**
- **El menor, su padre o tutor completa en línea la información requerida e imprime el permiso de trabajo.**
- **PARA SER VÁLIDO: El menor, su padre o tutor y el empleador deben firmar el permiso.**

NOTA A LOS EMPLEADORES
- **Un menor de 14 años no está autorizado a trabajar y no puede ser empleado.**
- **Los menores de 14 a 17 años *sólo* pueden trabajar con un permiso de trabajo.**
- **El permiso de trabajo debe estar en posesión del empleador antes de que el menor pueda trabajar.**
- **Los empleadores deben mantener el permiso de trabajo en el archivo durante tres años.**

Horas de empleo permitidas

Todos los menores:
No se puede emplear ni permitir trabajar más de cinco horas de forma continua sin un período no laborable de al menos media hora.

Menores de 14 a 15 años:
- 4 horas en cualquier día cuando la escuela esté en sesión.
- 8 horas en cualquier día cuando la escuela no esté en sesión.
- 23 horas en cualquier semana cuando la escuela esté en sesión durante cinco días.
- 40 horas en cualquier semana cuando la escuela no esté en sesión.
- Solo puede trabajar entre las 7:00 a.m. y las 8:00 p.m.
- Puede trabajar hasta las 9:00 p.m. desde el Día de los Caídos (Memorial Day) hasta el Día del Trabajo.
- Las horas trabajadas por un menor inscrito en un programa de trabajo-estudio de buena fe o estudiante-aprendiz cuando la escuela está normalmente en sesión no pueden ser contadas para las horas de trabajo permisibles prescritas anteriormente.

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

Excepciones:
El Comisionado de Trabajo e Industria puede conceder excepciones a las horas y a las ocupaciones. Las solicitudes de excepciones deben dirigirse al Comisario, dando detalles específicos.

Actividades no laborales
- Actividades no consideradas empleo si se realizan fuera del día escolar prescrito y la actividad no implica minería, fabricación u ocupaciones peligrosas. Las actividades incluyen:
- El trabajo agrícola realizado en una granja.
- Trabajo doméstico realizado en o cerca de un hogar.
- Trabajo realizado en una empresa propiedad u operada por un padre o alguien en lugar de un padre.
- Trabajo realizado por voluntarios no remunerados, en una organización caritativa o sin fines de lucro, empleado con el consentimiento por escrito de un padre o alguien en lugar de un padre.
- Cadi en un campo de golf.
- Empleo como instructor en un velero de instrucción.
- Fabricación de coronas perdurables en o alrededor de un hogar.
- Entrega de periódicos al consumidor.
- Trabajo realizado como consejero, consejero asistente o instructor en un campamento juvenil certificado bajo la Ley de Campamentos Juveniles de Maryland.
- Trabajo peligroso realizado por voluntarios no remunerados de un departamento o compañía de bomberos voluntarios o ecuadorin de rescate voluntario que han completado o están tomando un curso de estudio relacionado con labores de bomberos o rescate y que tienen 16 años o más.

Permisos especiales
Se pueden expedir permisos especiales a menores de cualquier edad a ser empleados como modelo, artista intérprete o animador. Las solicitudes y permisos solo están disponibles en la oficina de Baltimore de la División de Trabajo e Industria (dirección abajo) o en línea en: www.labor.state.md.us/labor/wages/empm.shtml.

Restricciones federales
Las restricciones de las disposiciones de trabajo infantil de la Ley Federal de Normas Laborales Justas pueden ser mayores que las normas estatales. En todos los casos, prevalece la norma de mayor jerarquía o más restrictiva. La información sobre las normas federales está disponible en la oficina de Baltimore de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (410) 962-6211.

Para mayor informacion comunicarse con:
Department of Labor, Licensing and Regulation
Division of Labor and Industry – Employment Standards Service
10946 Golden West Drive, Suite 160 • Hunt Valley, MD 21093
Número de teléfono: (410) 767-2357 • Número de fax: (410) 333-7303
Correo electrónico: dldlieemploymentstandards- dllr@maryland.gov

OCUPACIONES PROHIBIDAS PARA TODOS LOS MENORES: Ciertas ocupaciones son declaradas peligrosas por la Secretaría de Trabajo de los Estados Unidos y han sido adoptadas por referencia por el Comisionado de Trabajo e Industria del Estado de Maryland. Se prohíbe que todos los menores de edad sean empleados en estas ocupaciones, con ciertas excepciones que incluyen, pero no se limitan al aprendizaje juvenil.

- Ocupaciones en o cerca de plantas o establecimientos de manufactura o almacenamiento de explosivos o artículos con componentes explosivos.
- Ocupaciones como chofer de vehículos de motor y ayudante externo.
- Ocupaciones en minas de carbón.
- Ocupaciones de tala y ocupaciones en la operación de cualquier aserradero, tornería, fábrica de tablillas o fábrica de material de tonelería.
- Ocupaciones relacionadas con la operación máquinas motorizadas para trabajar la madera.
- Ocupaciones que implican exposición a sustancias radioactivas y radiaciones ionizantes.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de elevadores y otros aparatos de elevación a motor.
- Ocupaciones involucradas en la operación de máquinas a motor de moldeo, perforación y cizallado de metales.
- Ocupaciones relacionadas con la minería distinta del carbón.
- Ocupaciones relacionadas con el sacrificio, empaque, procesamiento o distribución de cárnicos
- Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas máquinas de panadería a motor.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas máquinas de productos de papel a motor.
- Ocupaciones relacionadas con la manufactura de ladrillos, baldosas y productos afines.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas cortantes.
- Ocupaciones relacionadas con operaciones de naufragio, demolición y desguace de buques.
- Ocupaciones relacionadas con operaciones de techado.
- Ocupaciones relacionadas con operaciones de excavación.

Además de las ocupaciones peligrosas declaradas por la Secretaría de Trabajo y adoptadas por el Comisionado de Trabajo e Industria, las siguientes ocupaciones se encuentran prohibidas a todos los menores

- Altos hornos.
- Muelles o embarcaderos que no sean marinas donde se vendan o sirvan embarcaciones de recreo.
- Pilotos, bomberos o ingenieros en cualquier buque o barco dedicado al comercio.
- Ferrocarriles.
- Erección y reparación de cables eléctricos.
- Cualquier destilería en la que se produzcan, envasen, envuelvan o empaquen bebidas alcohólicas
- La manufactura de productos químicos o compuestos peligrosos o tóxicos.
- Limpieza, lubricación o frotado de maquinaria.
- Cualquier ocupación prohibida por alguna ley local, estatal o federal.
- Cualquier ocupación que, tras la investigación del Comisionado, se considere perjudicial para la salud y el bienestar del menor.

Un menor no puede ser empleado para transferir fondos monetarios en cualquier monto entre las 8 a.m. y las 8 p.m. o en cualquier monto sobre los 100 dólares entre las 8 a.m. y las 8 p.m., a menos que el menor sea el hijo del propietario u operador o los fondos hayan sido recibidos en pago de bienes o servicios provistos por el menor.

ÁREAS DEL EMPLEO RESTRINGIDAS PARA MENORES DE ENTRE 14 Y 15 AÑOS
(1) Ocupaciones de manufactura, mecánicas o de procesamiento, incluyendo ocupaciones en salas de trabajo, lugares de trabajo o áreas de almacenamiento donde se fabrican o procesan mercancías.
(2) Operación, limpieza o ajuste de cualquier maquinaria a motor distinta de las máquinas de oficina.
(3) Ocupaciones en, alrededor de o en conexión con (excepto el trabajo de oficina o de ventas no realizado en el sitio):
- Andamiaje
- Ácidos
- Construcción
- Tinturado
- Ferrocarriles
- Aparatos de elevación
- Landrillería
- Gases
- Aserraderos
- Lejía
- Aeropuertos
- Servicios de mensajería pública
- Ocupaciones causantes de polvo o gases en cantidades perjudiciales
- Buques dedicados a la navegación o el comercio
- Ciertas actividades avícolas
- Cierto horneado o cocinado
- Cualquier ocupación que el Comisionado considere perjudicial luego de las investigaciones
- Transporte de personas o propiedades

REV. 12/2023

MD

Department of Labor

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

§3–301.
(a) En este subtítulo las siguientes palabras tienen los significados indicados.
(b)(1) "Empleador" significa lo siguiente:
(i) una persona que se dedica a un negocio, industria, profesión, comercio u otra empresa en el estado;
(ii) el estado y sus 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 sobre el interés de otro empleador con un empleado.
(c) La "identidad de género" tiene el significado indicado en la sección 20-101 del Artículo del gobierno estatal.
(d)(1) "Salario" significa toda compensación por empleo.
(2) "Salario" incluye transporte, alojamiento u otra ventaja ofrecida al empleado para la conveniencia del empleador.

§3–302.
Este subtítulo corresponde a un empleador tanto hombre como mujer en una empresa lícita.

§3–303.
Además de los poderes descritos en otra parte, el Comisionado puede hacer lo siguiente:
(1) Utilizar métodos informales de conferencia, conciliación y persuasión para eliminar prácticas de pago que son ilícitas bajo este subtítulo; y
(2) Supervisar el pago de un salario que se le debe a un empleado bajo este subtítulo.

§3–304.
(a) En esta sección, "proporcionar oportunidades de empleo menos favorables" significa:
(1) Asignar o guiar al empleado a una trayectoria profesional menos favorable, si se ofrece un puesto de trabajo o trayectoria profesional;
(2) No ofrecer información sobre promoción o avance en el rango completo de trayectorias profesionales ofrecidas por el empleador; o
(3) Limitar o privar a un empleado de oportunidades de empleo que de otra manera estarían disponibles para el empleado, pero no lo están por el sexo o la identidad de género del empleado.
(b)(1) Un empleador no debe discriminar entre empleados en ningún puesto de trabajo mediante:
(i) el pago de un salario a un empleado de un sexo o identidad de género a una tasa menor que la tasa pagada a un empleado de otro sexo o identidad de género si ambos empleados trabajan en el mismo establecimiento y realizan un trabajo de características comparables o trabajan en la misma operación, en el mismo negocio o el mismo tipo de trabajo; o
(ii) el ofrecimiento de oportunidades de empleo menos favorables basándose en el sexo o en el sexo o identidad de género.
(2) Con fines del párrafo (1)(i) de esta subsección, se debe considerar 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) Excepto lo estipulado en la subsección (d) de esta sección, la subsección (b) de esta sección no prohíbe una variación en el salario que se base en:
(1) un régimen de antigüedad que no discrimine según el sexo o identidad de género;
(2) un régimen de ascenso que no discrimine según el sexo o identidad de género;
(3) trabajos que requieran diferentes capacidades o habilidades;
(4) trabajos que requieran un rendimiento regular de diferentes obligaciones o servicios;
(5) trabajo realizado en diferentes turnos o a diferentes horas del día;
(6) un sistema que mida el rendimiento según la calidad, cantidad o producción; o
(7) un factor de buena fe aparte del sexo o identidad de género
(i) no se basa ni se deriva de una diferencia de compensación basada en el sexo;
(ii) está relacionado con el trabajo con respecto al puesto de trabajo y constante con una necesidad de negocio; y
(iii) que representa toda la diferencia.
(d) Esta sección no impide que un empleado demuestre que la dependencia de un empleador en una excepción indicada en la subsección (c) de esta sección sea un pretexto para la discriminación en base al sexo o identidad de género.
(e) Un empleador que paga un salario y viola este subtítulo no puede reducir otro salario para cumplir con este subtítulo.

§3–304.1.
(a) Un empleador no podrá:
(1) prohibir a un empleado que:
(i) investigue sobre, hable de o divulgue los salarios del empleado o de otro empleado; o
(ii) pida que el empleador ofrezca una razón por la cual el salario del empleado sea una condición de empleo;
(2) requerir que un empleado firme una exención o cualquier otro documento que dé a entender que se le niega al empleado el derecho de divulgar o hablar sobre el salario del empleado; o
(3) tomar alguna acción adversa contra el empleado por:
(i) averiguar sobre el salario del empleado o el salario de otro empleado;
(ii) divulgar el salario propio del empleado;
(iii) hablar sobre el salario de otro empleado si dicho salario ha sido divulgado voluntariamente;
(iv) pedir al empleador que ofrezca una razón del salario del empleado; o
(v) asistir o fomentar que otro empleado ejercite sus derechos bajo esta sección.
(b)(1) sujeto al párrafo (2) de esta subsección, un empleador podría, en una política escrita ofrecida a cada empleado, establecer limitaciones razonables de jornada de trabajo sobre el tiempo, lugar y manera en la que se hagan las averiguaciones sobre la divulgación del salario del empleado o se hablen sobre estas.
(2) una limitación establecida bajo el párrafo (1) de esta subsección deberá ser constante con los estándares adoptados por el comisionado y todas las otras leyes estatales y federales.
(3) sujeto a la subsección (d) de esta sección, las limitaciones establecidas bajo el párrafo (1) de esta subsección podrían incluir prohibir a un empleado que hable o divulgue el salario de otro empleado sin el permiso previo de dicho empleado.
(c) a excepción de lo estipulado en la subsección (d) de esta sección, el hecho de que el empleado no se acate al límite razonable incluido en la política escrita bajo la subsección (b) de esta sección será una defensa afirmativa para un reclamo hecho por el empleado en contra del empleador bajo esta sección si la acción adversa de empleo tomada por el empleador fue por