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

LEYES DE TRABAJO

POSTER COMPLIANCE DATE 10/2020

FEDERAL

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.

MADRES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempo de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada 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 DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. | 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd | WH1088 SPA

REV. 07/2016

FED

La igualdad de oportunidades de empleo es LA LEY

Empleadores privados, gobiernos locales y estatales, instituciones educativas, agencias de empleo y organizaciones de trabajo

Los postulantes y empleados de la mayoría de los empleadores privados, los gobiernos locales y estatales, las instituciones educativas, las agencias de empleo y las organizaciones de trabajo están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Título VII de la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) de 1964, con sus modificaciones, protege a los postulantes y a los empleados contra la discriminación en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo, en función de raza, color, religión, sexo (incluidas las embarazadas) o procedencia. La discriminación religiosa se refiere a la falta de adaptación razonable a las prácticas religiosas de un empleado, siempre y cuando dicha adaptación no provoque una dificultad económica desmedida para la compañía.

DISCAPACIDAD
Los Títulos I y V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act) de 1990, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía.

EDAD
La Ley contra la Discriminación Laboral por Edad (Age Discrimination in Employment Act) de 1967, con sus modificaciones, protege a los postulantes y empleados de 40 años o más contra la discriminación por cuestiones de edad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo.

SEXO (SALARIOS)
Además de lo establecido en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles, con sus modificaciones, la Ley de Igualdad en las Remuneraciones (Equal Pay Act) de 1963, con sus modificaciones, también prohíbe la discriminación sexual en el pago de los salarios a las mujeres y los hombres que realicen básicamente el mismo trabajo, en empleos que requieran las mismas habilidades, esfuerzo y responsabilidad, en condiciones laborales similares, en el mismo establecimiento.

GENÉTICA
El Título II de la Ley de No Discriminación por Información Genética (Genetic Information Nondiscrimination Act, GINA) de 2008 protege a los postulantes y empleados contra la discriminación basada en la información genética en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La GINA también limita la adquisición de información genética por parte de los empleadores y condiciona de manera estricta su divulgación. La información genética incluye las pruebas genéticas de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias, la manifestación de enfermedades o trastornos de los miembros de la familia (historia médica familiar) y las solicitudes o la recepción de servicios genéticos por parte de los postulantes, empleados o integrantes de sus familias.

REPRESALIAS
Todas estas leyes federales prohíben a las entidades cubiertas que tomen represalias en contra de una persona que presenta una cargo por discriminación, participa en un procedimiento por discriminación o que, de algún otro modo, se opone a una práctica laboral ilícita.

QUÉ DEBE HACER SI CONSIDERA QUE ES VÍCTIMA DE LA DISCRIMINACIÓN
Existen plazos estrictos para presentar cargos por discriminación laboral. A fin de preservar la capacidad de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC) de actuar en representación suya y proteger su derecho a iniciar una demanda privada si fuese necesario en última instancia, debe comunicarse con la EEOC apenas sospeche que se produjo un hecho de discriminación: Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos, 1-800-669-4000 (línea gratuita) o 1-800-669-6820 (línea gratuita TTY para las personas con problemas auditivos). Puede encontrar información sobre las sucursales de la EEOC en www.eeoc.gov o en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno Federal o Gobierno de los Estados Unidos. También puede obtener información adicional sobre la EEOC, incluso cómo presentar un cargo, en www.eeoc.gov.

Empleadores que tengan contratos o subcontratos con el gobierno federal
Los postulantes y empleados de las compañías que tengan un contrato o subcontrato con el gobierno federal están protegidos por la ley federal contra la discriminación en función de:

RAZA, COLOR, RELIGIÓN, SEXO, PROCEDENCIA
El Decreto Ejecutivo 11246, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación en el trabajo en función de raza, color, religión, sexo o procedencia y exige que se implementen acciones afirmativas para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos laborales.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 503 de la Ley de Rehabilitación (*Rehabilitation Act*) de 1973, con sus modificaciones, protege a las personas idóneas contra la discriminación por discapacidad en lo que respecta a la contratación, los ascensos, los despidos, los pagos, las compensaciones adicionales, la capacitación laboral, la clasificación, las referencias y los demás aspectos del empleo. La discriminación por discapacidad se refiere a la falta de adaptaciones razonables para las limitaciones físicas o mentales de una persona idónea que tiene una discapacidad y que es un postulante o un empleado, salvo que dichas adaptaciones provoquen una dificultad económica desmedida para la compañía. La Sección 503 también exige que los contratistas federales implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de personas idóneas con discapacidades en todos los niveles laborales, incluido el nivel ejecutivo.

VETERANOS DISCAPACITADOS, RECIÉN RETIRADOS, BAJO PROTECCIÓN Y CON MEDALLA POR SERVICIO A LAS FUERZAS ARMADAS
La Ley de Asistencia a la Readaptación de Veteranos de Vietnam (*Vietnam Era Veterans' Readjustment Assistance Act*) de 1974, con sus modificaciones, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y exige que se implementen acciones afirmativas para emplear y avanzar en el empleo de los veteranos discapacitados, recién retirados (en el plazo de los tres años posteriores a la baja o al cese del servicio activo), otros veteranos bajo protección (los veteranos que prestaron servicio durante una guerra o en una campaña o expedición para la cual se les autorizó una insignia de campaña) y los veteranos con medalla por servicio a las Fuerzas Armadas (aquellos que durante el servicio activo, participaron en una operación militar de los Estados Unidos por la cual se les reconoció con una medalla por servicio a las Fuerzas Armadas).

REPRESALIAS
Quedan prohibidas las represalias contra una persona que presenta una demanda por discriminación, participa en un procedimiento de la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (*Office of Federal Contract Compliance Programs*, OFCCP) o que se oponga, de algún otro modo, a la discriminación según estas leyes federales.

Toda persona que considere que un contratista violó sus obligaciones de acción afirmativa o no discriminación según las autoridades mencionadas anteriormente debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, 200 Constitución Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210, teléfono 1-800-397-6251 (línea gratuita) o (202) 693-1337 (línea TTY). También puede enviar un mensaje de correo electrónico a la OFCCP (OFCCP-Public@dol.gov) o bien, llamar a una de sus oficinas regionales o del distrito, las cuales aparecen en la mayoría de las guías telefónicas en la sección Gobierno de los Estados Unidos, Departamento de Trabajo.

Programas o actividades que reciben asistencia financiera federal

RAZA, COLOR, PROCEDENCIA, SEXO
Además de las protecciones establecidas en el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 y sus modificaciones, el Título VI de dicha ley, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación por raza, color o procedencia en los programas o las actividades que reciban asistencia financiera federal. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es brindar empleo, o si la discriminación laboral provoca o puede provocar discriminación cuando se proporcionan los servicios de dichos programas. El Título IX de las Reformas Educativas de 1972 prohíbe la discriminación laboral según el sexo en los programas o las actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

PERSONAS CON DISCAPACIDADES
La Sección 504 de la Ley de Rehabilitación de 1973, con sus modificaciones, prohíbe la discriminación laboral por discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Queda prohibida la discriminación en todos los aspectos laborales contra las personas discapacitadas que, con o sin adaptaciones razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo.

Si cree que ha sido víctima de discriminación en algún programa de una institución que reciba asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

Versiones utilizables de la EEOC 9/02 y la OFCCP 8/08 con el Suplemento 11/09
EEOC-P/E-1

REV. 11/2009

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
- El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza;
- Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);
- Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud seria que califique;
- Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.

Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
- Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente tomada o certificada.

Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la cual no es elegible.

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los empleados Los Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador. La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo:
DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA | WHD DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS | **1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627** www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

REV. 04/2016

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA
LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO
Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:
- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS
Si usted:
- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o

entonces un empleador no puede negarle a usted:
- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;

debido a esta situación.
- está obligado a servir en el servicio uniformado;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO
- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY
- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en http://www.dol.gov/vets. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en http://www.dol.gov/elaws/userra.htm.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: http://www.dol.gov/vets/programs/userra/poster.htm. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

REV. 04/2017

FED

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 prohibe 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 prohibe 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA | WHD | DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. | 1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd | WH1462 SPA

REV. 07/2016

MARYLAND

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
Los empleadores con 15 empleados o mas:
$11.00 Efectivo 1/1/20
$11.75 Programado de 1/1/21
$12.50 Programado para 1/1/22
Los empleadores con 14 empleados o menos:
$11.00 Efectivo 1/1/20
$11.60 Programado para 1/1/21
$12.20 Programado para 1/1/22
Salario mínimo
Montgomery Co. y Prince Georges 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 reguladores 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 periodo 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:
- Empleados de establecimientos de boliche, e instituciones que prestan atención en sus inmediaciones (excluyendo hospitales) a los enfermos, los ancianos, las personas con discapacidad. El tiempo extra de esta excepción comienza al exceder las **48 horas** a la semana.
- Trabajadores agrícolas, el tiempo extra de esta excepción comienza al exceder las **60 horas** a la semana

Excepciones de Salario minimo 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
- Promotores de concierto sin fines de lucro, teatros, festivales de música, quioscos de música, o espectáculos teatrales
- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas por el U.S. Departamento de Transporte, la ley federal de autotransportes y la comisión interestatal de comercio
- Establecimientos recreacionales y de diversiones que reúnan con ciertos requisitos.

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA QUEJA :
Departamento de Labor
División de Labor e Industria
Servicio de Empleo
1100 N. Eutaw St. Rm. 607
Baltimore, MD 21201
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. 12/2019

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
Ficha descriptiva para menores

(Artículo del trabajo y el empleo, Sección 3-206, Código Anotado de Maryland)

SOLICITAR UN PERMISO DE TRABAJO
Las solicitudes de permisos de trabajo se aceptan en línea en: www.dllr.state.md.us/childworkpermit.
Pasos:
- **El menor debe completar la información requerida en línea.**
- **Imprimir el permiso de trabajo.**
- ***PARA SER VÁLIDO*: el menor, el padre/tutor del menor y el empleador deben firmar el permiso.**

NOTA PARA LOS EMPLEADORES
- **No se permite emplear ni contratar a ningún menor de 14 años.**
- **Los menores *de 14 a 17 años solo* pueden trabajar si tienen un permiso de trabajo.**
- **El permiso de trabajo lo debe tener el empleador antes de permitir que el menor trabaje.**
- **Los empleadores deben mantener el permiso de trabajo archivado por tres años.**

Horarios de empleo permitidos
Para todos los menores de edad:
No puede emplearse a ningún menor de edad ni permitir que trabaje por más de cinco horas continuas sin un periodo de descanso de al menos media hora.

Menores de 14 a 15 años:
- 4 horas en cualquier día en que la escuela esté en sesión.
- 8 horas en cualquier día en que 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 am y las 8:00 pm.
- Puede trabajar hasta las 9:00 pm desde el Día de los Caídos hasta el Día del Trabajo.
- Las horas trabajadas por un menor inscrito en un programa de trabajo-estudio o estudiante-aprendiz de buena fe mientras la escuela esté en sesión regular no serán contadas como horas permitidas de trabajo según lo descrito más arriba.

Menores de 16 a 17 años:
La combinación de horas escolares y de horas de trabajo no puede exceder las 12 horas por día.
Debe tener por lo menos ocho horas consecutivas de tiempo fuera del trabajo y fuera de la escuela por cada período de 24 horas.

Excepciones:
El Comisionado de Trabajo e Industria podrá otorgar excepciones de acuerdo con las horas y el tipo de ocupación. Las solicitudes de excepción deben estar dirigidas al Comisario con detalles explícitos.

Actividades no relacionadas con el empleo
Actividades que no se consideran empleo si se realizan fuera del día escolar prescrito y siempre que la actividad no involucre minería, manufactura u ocupaciones peligrosas. Las actividades incluyen:
- Trabajo agrícola realizado en una granja.
- Trabajo doméstico realizado en o cerca de un hogar.
- Trabajo realizado en un negocio que pertenece o es manejado por uno de los padres o por alguien que ocupe el lugar de uno de los padres.
- Trabajo realizado por voluntarios no remunerados, en una organización caritativa o sin fines de lucro, empleados con el consentimiento por escrito de un padre o de alguien que ocupe el lugar de uno de los padres.
- Ser *caddie* en un campo de golf.
- Empleo como instructor en un velero de instrucción.
- Fabricar coronas de hojas perennes en o cerca de una casa.
- Repartir periódicos al consumidor.
- Desempeñar un trabajo 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 de bomberos voluntario, de una compañía o de un escuadrón de rescate voluntario que han completado o están tomando algún curso relacionado con extinción de incendios o rescate y que sean mayores de 16 años de edad.

Permisos especiales
Podrán emitirse permisos especiales para menores de cualquier edad para ser empleados como modelos, artistas o animadores. Las solicitudes y permisos están disponibles solo en la oficina de Baltimore de la División de Trabajo e Industria (ver dirección abajo) o en línea en: www.labor.state.md.us/labor/wages/empm.shtml.

Restricciones federales
Las restricciones bajo las provisiones de trabajo infantil de la Ley Federal de Estándares Justos de Trabajo pueden ser mayores que las de los Estándares Estatales. En todos los casos, prevalece el estándar más alto o más restrictivo. La información sobre las Normas Federales está disponible en la oficina de Baltimore (410) 962-6211 y en la oficina de Hyattsville (301) 436-6767 de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de Estados Unidos.

OCUPACIONES PROHIBIDAS A TODOS LOS MENORES DE EDAD
Ciertas ocupaciones están declaradas como peligrosas por el Secretario de Trabajo de Estados Unidos y han sido adoptadas por referencia al Comisionado de Trabajo e Industria del Estado de Maryland. Se les prohíbe a todos los menores de edad trabajar en estas ocupaciones, con ciertas excepciones.
- Ocupaciones en o cerca de plantas o establecimientos que contengan componentes explosivos.
- Ocupaciones de conductor de vehículos a motor y ayudante externo.
- Ocupaciones en minas de carbón.
- Ocupaciones madereras y ocupaciones en la operación de cualquier aserradero, molino de listones, molino de tejas o molino de madera de tonelería.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de máquinas motorizadas para trabajar la madera.
- Ocupaciones que impliquen la exposición a sustancias radioactivas y a radiaciones ionizantes.
- Ocupaciones involucradas en la operación de elevadores y otros aparatos elevadores motorizados.
- Ocupaciones que intervienen en la explotación de aeronaves de propulsión mecánica conformadoras, punzonadoras y cizallas de metales.
- Ocupaciones relacionadas con la minería, distintas de la fabricación o almacenamiento de explosivos o artículos de carbón.
- Ocupaciones relacionadas con el sacrificio, el empacado o el procesamiento de carne, o la reutilización de subproductos de origen animal.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas máquinas de panadería motorizadas.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de ciertas máquinas motorizadas de productos de papel.
- Ocupaciones relacionadas con la fabricación de ladrillos, baldosas y productos afines.
- Ocupaciones relacionadas con la operación de sierras circulares, sierras de cinta y cizallas de guillotina.
-