

Labor Law Compliance Center

MARYLAND SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Maryland Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination MD01	All employers	10/21
MDOSHA MD02	All employers	-
Minimum Wage MD03	All employers	06/23
Pregnant & Working MD04	All employers	10/21
Workers' Compensation MD05	All employers	05/17
Earned Sick Leave MD06	All employers	02/22
Montgomery County Minimum Wage MD07	All employers within the County of Montgomery & employing two or more employees	06/23
Montgomery County Paid Sick Leave MD08	All employers within the County of Montgomery & employing two or more employees	11/16
Howard County Minimum Wage MD09	All employers within the County of Howard	04/22



Discriminación en el Empleo *es Ilegal*

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

¿Cómo Estoy Protegido?

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

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

¿Cuáles Son Mis Protecciones?

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

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

¿Qué Pasa Si Mi Empleador Toma Represalias?

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

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

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

¿Y Si Soy Víctima de Discriminación?

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

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

MD01S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



Usted Tiene el Derecho a un Lugar de Trabajo Seguro y Saludable.

¡LO ESTABLECE LA LEY!



- Tiene el derecho de notificar a su empleador o a la MOSH sobre cualquier peligro en su lugar de trabajo. Puede pedir a la MOSH que mantenga su nombre en reserva.
- Tiene el derecho de solicitar una inspección de la MOSH si considera que existen condiciones peligrosas y poco saludables en su lugar de trabajo. Usted o su representante puede participar en la inspección.
- Puede presentar un reclamo a MOSH durante un plazo de 30 días si su empleador lo discrimina por presentar reclamos de seguridad y sanidad o por ejercer sus derechos de acuerdo con la Ley.
- Tiene el derecho de ver las citaciones de la MOSH enviadas a su empleador. Su empleador debe colocar las citaciones en un lugar visible en el sitio de la supuesta infracción o cerca de él.
- Su empleador debe corregir los peligros en el lugar de trabajo dentro del plazo indicado en la citación y debe certificar que dichos peligros se hayan reducido o eliminado.
- Tiene el derecho de recibir copias de su historial médico o de los registros de su exposición a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.
- Su empleador debe colocar este aviso en un lugar visible de su lugar de trabajo.

La Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales de Maryland de 1973 (la Ley) garantiza condiciones ocupacionales seguras y saludables para los hombres y las mujeres que desempeñen algún trabajo en toda el Estado de Maryland. El Comisionado de Labor e Industria es la responsable principal de supervisar la Ley. Los derechos que se indican en este documento pueden variar según las circunstancias particulares. Para presentar un reclamo, informar sobre una emergencia o pedir consejo, asistencia o productos de la MOSH, llame al 410-767-SAFE. El número TTY es 1-800-735-2258. Para presentar un reclamo en línea u obtener más información sobre los programa estatal de la MOSH, visite el sitio Web de la MOSH en www.dllr.state.md.us/labor/mosh.html. Puede presentar un reclamo sobre la administración de MOSH al Regional Administrator, Occupational Safety and Health Administration, The Curtis Center, Suite 740 West, 170 S. Independence Mall West, Philadelphia PA 19106-3309.

410-527-4499

www.dllr.maryland.gov/labor/mosh/



STATE OF MARYLAND

MD02S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



La Ley de Maryland Salario Mínimo y Tiempo Extra

Salario Mínimo

Los empleadores con 15
empleados o mas:

\$13.25

Programado para
1/1/23

\$15.00

Programado para
1/1/24

\$12.80

Programado para
1/1/23

\$15.00

Programado para
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.

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

Salario mínimo

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

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

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

Tiempo Extra (overtime)

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

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

Excepciones de Salario mínimo y Tiempo extra (overtime)

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

- Autocines
- Establecimientos que se dedican al almacenamiento, embalaje o congelación de frutas, verduras, aves de corral y pescados

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

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



Embarazada y Trabajando

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

¿ Conozca sus Derechos!

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

¿ Que Significa Eso?

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

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

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

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

¿Qué si soy Víctima de Discriminación?

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

¿Necesito una Nota del Doctor?

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

Si es necesario, la certificación necesita incluir:

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

¿Todavía Puedo Meter en Problemas?

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

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

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

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

MD04S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



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) _____

Identificación Federal Del Empleador _____

Telephone Number/Número Telefónico _____

Insurance Company Name _____

La Compañía de Seguro _____

Insurance Company Telephone _____

Telefónica de la Compañía de Seguro _____

MD WCC Form C-24 05/2017

Click to clear

¿Accidentes por lesión/daño corporal relacionados con el Empleo o Enfermedad Profesional?

Si usted se encuentra incapacitado o inhabilitado para trabajar por más 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 todos 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 página del Internet para el Workers' Compensation o solicitándolo uno por teléfono). Diligenciarlo para que las oficinas del Workers' Compensation lo reciban lo antes posible.

Aviso: El suministrar 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.



LICENCIA DE ENFERMEDAD Y SALIDA SEGURA DE MARYLAND NOTIFICACIÓN PARA EMPLEADOS

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

Acumulación

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

Uso de Licencia

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

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

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

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

Informes

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

Prohibiciones

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

Cómo Presentar una Queja u Obtener Información Adicional

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



Salario Mínimo

(51 empleados o más)

\$16.70
efectivo
7/1/23

Empleadores medianos
con 11 a 50 empleados**

\$15.00
efectivo
7/1/2023

Pequeños empleadores
con 10 o menos empleados

\$14.50
efectivo 7/1/2023

\$15.00
efectivo 7/1/2024

DLLR aplica la ley de
Salario Mínimo de
Condado de
Montgomery
(Artículo de trabajo y
empleo, título 3, subtítulo
1, código anotado de
Maryland)

(Capítulo 27, en el artículo XI, código de Montgomery County)

Salario mínimo

A la mayoría de los empleados se les debe pagar en el condado de Montgomery. Tasa de Salario Mínimo. Los empleados menores de 19 años que trabajen menos de 20 horas semanales están exentos de esta tasa.

Las Propinas: (que ganen más de \$30 por mes en propinas) deben ganar la tarifa de salario mínimo de Montgomery Co. por hora. Los empleadores deben pagar por lo menos \$4.00 por hora. Esta cantidad más las propinas debe ser igual al menos a la Tasa de Salario Mínimo de Montgomery Co. Los empleadores de restaurantes que utilizan un crédito de propinas están obligados a proporcionar a los empleados un comprobante de salario de crédito de propinas. Consulte el sitio web del Departamento de Trabajo de Maryland para obtener información adicional.

Los empleados menores de 20 años deben ganar al menos el 85 % del salario mínimo del condado durante los primeros seis meses de empleo.

Salario mínimo y Tiempo extra (overtime) A la mayoría de los empleados se les debe pagar 1,5 veces su tarifa habitual por hora por todo el trabajo de más de 40 horas. por semana. Excepciones:

- Trabajadores agrícolas para todo trabajo de más de 60 hrs. por semana

Excepciones: (Las excepciones federales se aplican bajo el decreto-ley de Montgomery County)

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- Ejecutivos, administrativos y empleados profesionales
- Voluntarios en organizaciones educativas, benéficas, religiosas, y sin fines de lucro
- Empleados menores de 16 años que trabajen 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, quiosco de música, o espectáculos teatrales
- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas por el U.S. Departamento de Transporte, la ley federal de autotransportes y la comisión interestatal de comercio
- Establecimientos recreacionales y de diversiones que reúnan con ciertos requisitos.

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA QUEJA :

Departamento de Labor
División de Labor e Industria
Servicio de Empleo

10946 Golden West Drive, Suite 160, Hunt Valley, MD 21031
Llame: (410) 767-2357 • Número de Fax: (410) 333-7303

Correo electrónico: dldiemploymentstandards-dllr@maryland.gov

LOS EMPLEADORES ESTÁN OBLIGADOS POR LEY A PUBLICAR ESTA INFORMACIÓN DE FORMA VISIBLE. *ESTE ES UN RESUMEN DE LA LEY. PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO, CONSULTE A UN ASESOR LEGAL.

SE PRESCRIBEN SANCIONES POR VIOLACIONES DE LA LEY.

** Consulte la Ley del condado de Montgomery para ver la definición completa de empleador mediano

MD07S



Rev. 6/2023
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



ARTÍCULO DE LICENCIA DEVENGADA POR CONCEPTO DE ENFERMEDAD Y SEGURIDAD

Código del Condado de Montgomery
Capítulo 27 Derechos Humanos y garantías individuales, Artículo XIII

—EFECTIVO A PARTIR DEL 1 DE OCTUBRE DE 2016—

¿Cómo se Acumula la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad?

- ✓ Un empleado debe acumular la licencia pagada antes de acumular licencia sin pago en un año natural. Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada debe acumularse a una tasa de 1 hora por cada 30 horas que un empleado trabaja en el Condado.

Un empleador con menos de 5 empleados:

- ✓ Debe proporcionar a cada empleado tanto licencia por enfermedad y seguridad pagada como no pagada por trabajo desarrollado en el Condado.
- ✓ Debe proporcionar hasta 32 horas de Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada y 24 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad no pagada en un año natural.
- ✓ No se requiere que un empleado use más de 80 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural.

Un empleador con 5 o más empleados:

- ✓ Debe proporcionar a cada empleado licencia por enfermedad y seguridad pagada por trabajo desarrollado en el Condado.
- ✓ Debe proporcionar hasta 56 horas de Licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural
- ✓ No se requiere que un empleado use más de 80 horas de licencia devengada por concepto de enfermedad y seguridad pagada en un año natural.

Usos Permitidos de la Licencia Devengada por Concepto de Enfermedad y Seguridad:

- ✓ Para cuidar o tratar la propia enfermedad (mental o física), lesión o condición de salud de un empleado.
- ✓ Para obtener cuidado médico preventivo para el empleado o miembro de su familia.
- ✓ Para cuidar a un miembro de la familia con una enfermedad (física o mental), lesión o condición de salud.
- ✓ Cuando el lugar de trabajo del empleado o cuando la escuela o guardería de un miembro de la familia del empleado ha sido cerrada por orden de algún oficial público debido a una emergencia de salud pública.
- ✓ Para cuidar a un miembro de la familia si un oficial de salud o proveedor de cuidado de la salud determina que la presencia del miembro de la familia en la comunidad, debido a la exposición de una enfermedad contagiosa, pondría en peligro la salud de otros.
- ✓ Debido a violencia doméstica, asalto sexual, o acosamiento contra el empleado o miembro de la familia del empleado. La licencia se deberá usar para atención médica, servicios de una organización de servicios a víctimas, servicios legales o durante el tiempo que el empleado ha sido reubicado temporalmente.
- ✓ Un empleador no puede tomar represalias contra un empleado por ejercitar sus derechos otorgados por el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad.

Si usted cree que ha sido sujeto a una violación de alguno de sus derechos otorgado por el Artículo de Licencia por Enfermedad y Seguridad, por favor, comuníquese con:



Oficina de Recursos Humanos del Condado Montgomery
21 Maryland Avenue, Suite 330, Rockville, Maryland, 20850
240-777-8450, www.montgomerycountymd.gov/humanrights





La Ley de Salario Mínimo y Tiempo Extra Para el Condado de Howard

Salario Mínimo Empleadores:*

\$14.00
Efectivo 1/4/22
\$15.00
Programado para 1/1/23
\$16.00
Programado para 1/1/25

Empleadores Pequeños:*

\$12.50
Efectivo 1/4/22
\$13.25
Programado para 1/1/23
\$14.00
Programado para 1/1/24
\$14.75
Programado para 1/1/25
\$15.50
Programado para 1/1/26
\$16.00
Programado para 1/7/26

*A partir del 1 de Enero de 2025, los empleadores en la industria de servicios alimenticios con 15 o mas empleados deberan pagar el Salario Mínimo Estatal de \$15.00.

Empleados del Gobierno del Condado de Howard*

\$15.00
Efectivo 1/7/22
\$16.00
Programado para 1/7/24

*Como lo define elCodigo del Condado de Howard Condado de Howard

Diferentes tasas de salario mínimo se encuentran en vigor. Los empleadores en estos condados están obligados a publicar la información de salario mínimo aplicable.

(Codigo del Condado de Howard, Titulo 12, Subtitulo 22)

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

Empleados menores de 18 años de edad: deben ganar por lo menos 85% del Salario Mínimo del Condado.

Tiempo Extra (overtime)

La mayoría de los empleados deben ganar **1.5 veces** su sueldo regular por hora por todas horas trabajadas por encima de las **40 horas** semanales. Exceptuando a algunos trabajadores agrícolas a los que se les debe pagar 1.5 veces su salario por hora habitual por todas las horas trabajadas después de 60 horas por semana.

Excepciones de Salario mínimo y Tiempo extra del Condado de Howard:

- Miembros de la familia inmediata del empleador
- Algunos empleados agrícolas
- 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
- Empleados aprendices y parte de una programa de educación especial en una escuela pública
- Empleados no administrativos de campamentos organizados

Excepciones solo de Tiempo extra (empleados deben recibir Salario Mínimo del Condado):

- Taxistas
- Algunos empleados dedicados a la venta o servicio de automóviles, equipo agrícola, remolques o camiones
- Promotores de concierto sin fines de lucro, teatros,

festivales de música, quioscos de música, o espectáculos teatrales

- Empleadores sujetos a ciertas regulaciones ferroviarias requeridas por el U.S. Departamento de Transporte, la ley federal de autotransportes y la comisión interestatal de comercio
- Establecimientos temporales de diversiones y recreativos que cumplan con ciertos requisitos
- Empleados ejecutivos, administrativos y profesionales
- Vendedores externos
- Empleados de salario por comisión
- Establecimientos dedicados al almacenamiento, embalaje o congelación de frutas, verduras, aves de corral y pescados
- Algunos establecimientos de venta de alimentos y bebidas para consumo en las inmediaciones que ganen menos de \$400,000.00 al año
- Auto cinemas

PARA MÁS INFORMACIÓN O PARA PRESENTAR UNA QUEJA :

Departamento de Labor
División de Empleo e Industria
Servicio de Normas 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.

