

**(Artículo de trabajo y empleo título 3, subtítulo 3)**

**3-301. Definiciones.**

(a) *En general.* - En el presente subtítulo, las palabras a continuación tienen los significados indicados.

(b) *Empleador.* -

(1) Por «empleador» se entiende:

(i) una persona dedicada a un negocio, una industria, una profesión, un 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 toda persona que actúa directa o indirectamente para otro empleador con un empleado.

(c) Por «identidad de género» se entiende lo establecido en el párrafo 20-101 del Artículo del Gobierno Estatal. («Identidad de género» es la identidad, la apariencia, la expresión o el comportamiento relacionados a una persona, independientemente de su sexo al nacer, que puede demostrarse mediante la afirmación constante y uniforme de la identidad de género de la persona o de toda evidencia que demuestre que la identidad de género se mantiene de manera sincera como parte de la identidad básica de la persona).

(d) *Salario.* -

(1) Por «salario» se entiende toda compensación por un empleo.

(2) «Salario» incluye alojamiento, comida u otro beneficio proporcionado a un empleado para provecho del empleador.

**3-302. Ámbito del subtítulo.**

El presente subtítulo se aplica a un empleador de tanto hombres como mujeres en una empresa legítima.

**3-303. Facultades diversas del comisionado.**

Además de todas las facultades establecidas en otro sitio, el comisionado podrá:

(1) utilizar métodos informales de reunión, conciliación y persuasión para eliminar las prácticas salariales que son ilegales según el presente subtítulo; y

(2) supervisar el pago de un salario adeudado a un empleado según el presente subtítulo.

**3-304. Igual remuneración por igual tarea.**

(a) En el presente artículo, por «proporcionar oportunidades laborales menos favorables» se entiende:

(1) asignar o dirigir al empleado a una trayectoria profesional menos favorable, si se ofrecen trayectorias profesionales, o posición;

(2) no proporcionar información sobre ascensos o avances en todo el ámbito de carreras profesionales ofrecidas por el empleador;

(3) limitar o privar a un empleado de oportunidades laborales que, de otro modo, estarían disponibles para el empleado de no ser por su sexo o identidad de género.

(b) (1) *En general.* - Un empleador no puede ejercer discriminación entre los empleados de todo tipo de empleo al

(i) pagar un salario a los empleados de un sexo o una identidad de género a una tarifa inferior que aquella pagada a los empleados de otro sexo o identidad de género si ambos trabajan en el mismo establecimiento y realizan trabajos de carácter similar o trabajan en la misma actividad, en la misma empresa o en una del mismo rubro; o

(ii) proporcionar oportunidades laborales menos favorables basadas en el sexo o en la identidad de género.

(2) A los efectos del párrafo (1)(i) del presente apartado, se considerará que un empleado trabaja en el mismo establecimiento que otro empleado si ambos empleados trabajan para el mismo empleador en lugares de trabajo situados en el mismo condado del estado.

(c) *Efecto del requisito.* - Salvo lo dispuesto en el apartado (d) del presente artículo, el apartado (b) del presente artículo no prohíbe una variación del salario basada en lo siguiente:

(1) un sistema de antigüedad que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;

(2) un sistema de aumento por méritos que no discrimina por motivos de sexo o identidad de género;

(3) empleos que requieren aptitudes o habilidades diferentes;

(4) empleos que requieren el cumplimiento habitual de diferentes funciones o servicios;

(5) trabajo que se realiza en diferentes turnos o en diferentes momentos del día;

- (6) un sistema que mide el rendimiento basado en calidad, cantidad o producción; o
- (7) un factor legal distinto del sexo o la identidad de género, que incluye la educación, la capacitación o la experiencia en la que el factor:
  - (i) no se basa en una remuneración diferencial por el género ni deriva de ella;
  - (ii) se relaciona con el puesto y es coherente con una necesidad empresarial; y
  - (iii) justifica la totalidad de la diferencia.

(d) El presente artículo no impide que un empleado demuestre que un empleador depende de una excepción enumerada en el apartado (c) del presente artículo como pretexto para la discriminación basada en el sexo o en la identidad de género.

(e) *Reducción de salarios.* - Un empleador que paga un salario en transgresión del presente apartado no podrá reducir otro salario para acatar con el presente subtítulo.

**3-304.1** (a) Un empleador no podrá:

- (1) Prohibir que un empleado:
  - (i) pregunte por, divulgue o hable de su salario o el de otro empleado;
  - (ii) solicite que el empleador proporcione un motivo por el cual los salarios son una condición del empleo.
- (2) Solicitar que un empleado firme una renuncia u otro tipo de documento que pretenda negarle al empleado el derecho de divulgar o hablar de los salarios.
- (3) Tomar medidas laborales adversas en contra de un empleado por:
  - (i) preguntar por los salarios de otros empleados;
  - (ii) divulgar sus propios salarios;
  - (iii) hablar de los salarios de otros empleados si estos se divulgaron de manera voluntaria;
  - (iv) pedirle al empleador que proporcione un motivo para los salarios de los empleados; o
  - (v) ayudar o alentar el ejercicio de los derechos de otro empleado según el presente artículo.

- (b) (1) Conforme al párrafo (2) del presente apartado, el empleador podrá, en una norma proporcionada por escrito a cada empleado, establecer limitaciones razonables de la jornada laboral en cuanto al tiempo, el lugar y la forma para las consultas sobre la discusión o la divulgación de los salarios de los empleados.
- (2) Una limitación establecida según el párrafo (1) del presente apartado será compatible con los estándares adoptados por el comisionado y todas las demás leyes estatales y federales.
- (3) Conforme al apartado (d) del presente artículo, las limitaciones establecidas según el párrafo (1) del presente apartado pueden incluir la prohibición de la discusión o la divulgación de los salarios de otros empleados por parte de un empleado sin consentimiento previo.

(c) Salvo por lo dispuesto en el apartado (d) del presente artículo, el hecho de que un empleado no cumpla con una limitación razonable incluida en una norma escrita según el apartado (b) del presente artículo constituirá una defensa afirmativa a un reclamo formulado por el empleado en contra del empleador según el presente artículo si las medidas laborales adversas fueron tomadas por el empleador por no cumplir las limitaciones razonables y no por una pregunta, discusión o divulgación de salarios de acuerdo con las limitaciones.

(d) (1) Una prohibición establecida de acuerdo con el apartado (b)(3) del presente artículo en contra de la discusión o divulgación de los salarios de otros empleados sin el consentimiento previo de dichos empleados no podrá aplicarse a los casos en los que un empleado que tiene acceso a información acerca del salario de otros empleados como parte de sus funciones laborales esenciales si la discusión o divulgación se produce como respuesta a una queja o acusación, o en apoyo a una investigación, un procedimiento, una audiencia o una medida según el presente subtítulo, que incluye una investigación llevada a cabo por el empleador.

(2) Si un empleado que tiene acceso a la información acerca del salario como parte de sus funciones laborales esenciales divulga su propio salario o información acerca del salario de otro empleado obtenida fuera del cumplimiento de sus funciones laborales esenciales, tendrá derecho a todas las protecciones otorgadas según el presente subtítulo.

(e) Nada de lo dispuesto en el presente artículo se interpretará en el sentido de:

- (1) requerir que un empleado divulgue los salarios de los empleados;
- (2) disminuir los derechos de los empleados a negociar los términos y las condiciones de empleo según la ley federal, estatal o local;
- (3) limitar los derechos de un empleado proporcionados según otra disposición legal o acuerdo de negociación colectivo;
- (4) crear una obligación para todo empleador o empleado de divulgar los salarios;
- (5) permitir que un empleado, sin el consentimiento escrito de un empleador, divulgue información privada, información de secreto comercial o información que, de otro modo, está sujeta a un privilegio legal o protegida por la ley; o (6) permitir que un empleado divulgue información sobre el salario a un competidor del empleador.

**3-305. Registros e informes.**

- (a) (1) Cada empleador llevará todos los registros que el comisionado requiera sobre:
- (i) salarios de los empleados;
  - (ii) clasificaciones de empleo de los empleados; y
  - (iii) otras condiciones de empleo.
- (2) Un empleador llevará los registros requeridos según el presente apartado durante el periodo de tiempo que requiera el comisionado.
- (b) En base a los registros requeridos según el presente artículo, un empleador presentará cada informe que requiera el comisionado.

**3-306. Copias y publicación del subtítulo.**

- (a) *Copias.* - Por solicitud de un empleador, el comisionado proporcionará una copia gratuita del presente subtítulo al empleador.
- (b) *Publicación.* - Cada empleador deberá mantener una copia del presente subtítulo visible en cada lugar de trabajo.
- (c) El comisionado, en consulta con la Comisión de Derechos Civiles de Maryland, elaborará materiales educativos y pondrá a disposición la capacitación para ayudar a los empleadores a adoptar la capacitación, las políticas y los procedimientos que cumplan con los requisitos del presente subtítulo.

**3-306.1. Aplicación**

- (a) Cuando el comisionado determine que se ha infringido el presente subtítulo, el comisionado:
- (1) intentará resolver de manera informal todo problema relacionado con la transgresión mediante una mediación; o
  - (2) le pedirá al procurador general que tome medidas en nombre del solicitante o del empleado;
- (b) el procurador general podrá tomar medidas según el presente artículo en el condado en el que presuntamente se haya producido la transgresión para obtener un desagravio por mandato judicial, daños y perjuicios u otro tipo de reparación.

**3-307. Medidas en contra del empleador por o en beneficio del empleado.**

- (a) *Medidas del empleado.*
- (1) Si un empleador sabía o debería haber sabido de forma razonable que su medida infringe el párrafo 3-304 del presente subtítulo, el empleado afectado podrá tomar medidas en contra del empleador por desagravio por mandato judicial y recuperar la diferencia entre los salarios pagados a los empleados de un sexo o una identidad de género y los salarios pagados a los empleados de otro sexo o identidad de género que realizan el mismo tipo de trabajo, y una cantidad adicional equivalente a una indemnización por daños y perjuicios.
  - (2) Si un empleador sabía o debería haber sabido de forma razonable que su medida infringe el párrafo 3-304.1 del presente subtítulo, el empleado afectado podrá tomar medidas en contra del empleador por desagravio por mandato judicial y recuperar una indemnización compensatoria y una cantidad adicional equivalente a una indemnización por daños y perjuicios.
  - (3) Un empleado puede tomar medidas en su nombre o en el de otros empleados afectados de manera

similar.

- (b) *Subrogación de reclamos.* - En respuesta a la solicitud por escrito de un empleado que tenga derecho a tomar medidas según el presente artículo, el comisionado podrá:
- (1) realizar una subrogación del reclamo en fideicomiso para el empleado;
  - (2) pedirle al procurador general que tome medidas de acuerdo con el presente artículo en nombre del empleado; y
  - (3) fusionar 2 o más reclamos en contra de un empleador.
- (c) *Plazo de limitaciones.* - Se presentará una medida según el presente artículo dentro de los 3 años siguientes a que el empleado reciba los salarios pagados por el empleador en el cese del empleo según el párrafo 3-505(a) del presente título.
- (d) *Defensa.* - El acuerdo de un empleado para trabajar por un salario menor al que tiene derecho según el presente subtítulo no constituye una defensa a una acción según el presente artículo.
- (e) *Costos.* - Si un tribunal determina que un empleado tiene derecho a un fallo en una medida de acuerdo con el presente artículo, el tribunal concederá honorarios razonables de abogados y otros costos de la medida en contra del empleador, así como los intereses previos al fallo de acuerdo con las normas de Maryland.

**3-308. Actos prohibidos; penalizaciones.**

- (a) *Acciones prohibidas del empleador.* - Un empleador no podrá:
- (1) infringir de manera intencional ninguna disposición del presente subtítulo;

- (2) obstaculizar, retrasar o interferir de otro modo con el comisionado o un representante autorizado del comisionado en la aplicación del presente subtítulo;
  - (3) negarle la entrada al comisionado o a un representante autorizado del comisionado a un lugar de trabajo en el que el comisionado esté autorizado a inspeccionar según el presente subtítulo; o
  - (4) despedir o discriminar de otro modo a un empleado debido a que el empleado:
    - (i) presenta una queja al empleador, al comisionado u otra persona;
    - (ii) toma medidas según el presente subtítulo o procedimiento relacionado al tema del presente subtítulo o que causa la formulación de las medidas o el procedimiento; o
    - (iii) testificó o testificará en una medida según el presente subtítulo o procedimiento relacionado al tema del presente subtítulo.
- (b) *Acciones prohibidas del empleado.* - Un empleado no podrá:
- (1) presentar una queja malintencionada o sin fundamentos al comisionado o a un representante autorizado del comisionado;
  - (2) tomar medidas de mala fe según el presente subtítulo;
  - (3) iniciar, de mala fe, un procedimiento relacionado al tema del presente subtítulo;
  - (4) testificar, de mala fe, en una medida según el presente subtítulo o en un procedimiento relacionado al tema del presente subtítulo.
- (c) *Acción del comisionado.* - El comisionado podrá tomar medidas para obtener un desagravio por mandato judicial y daños y perjuicios en contra de la persona que infringe el apartado (a)(1) o (4) o el apartado (b)(1), (3), o (4) del presente artículo.
- (d) *Penalizaciones.* - Un empleador que infringe toda disposición del apartado (a)(2) o (3) del presente artículo es culpable de un delito menor y, en caso de condena, estará sujeto a una multa no superior a USD 300.

---

Para obtener información adicional o presentar una queja, póngase en contacto con:

**PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, PÓNGASE EN CONTACTO CON:**

**Departamento de Trabajo  
División de Trabajo e Industria  
Servicio de Estándares de Empleo**  
1100 N. Eutaw St. Rm. 607, Baltimore, MD 21201  
Teléfono: 410-767-2357

Revisado: 7/2019