

MONTANA



Discriminación en el Empleo es contra la Ley

Discriminación en el empleo está prohibida si Sobre la base de Estas clases protegidas

- Edad (todas las edades)
- Religión, credo
- Discapacidad física o mental
- Estado civil
- Raza, color, origen nacional
- Sexo (incluye maternidad, embarazo y acoso sexual)

La creencia política (estatales y locales de trabajo o de servicios del gobierno)

¿Qué es discriminación ilegal?

Las siguientes prácticas (si se basa en uno o más de las clases anteriores) son ilegales:

- Descarga, negarse a contratar o discriminar contra una persona con respecto a la compensación o privilegios de empleo
- Para negar una licencia razonable o negarse a reintegrar a un empleado después de dejar
- Para los sindicatos a negar calidad de miembro o de otra manera discriminar contra una persona o miembro
- Para las agencias de empleo fallar o rehusar el referir para empleo
- Para tomar represalias contra una persona que presentó una denuncia, participó en la investigación o se opuso a las prácticas discriminatorias

¡Alerta de empleador!

- Preguntas sobre aplicación de empleo estar relacionadas con habilidades, experiencia y educación importante para realizar el trabajo
- Quien contrata a una o más personas está sujeta a la ley de los derechos humanos de Montana
- Evitar preguntas sobre la raza del solicitante, edad, religión, condición médica, estado civil o responsabilidades familiares

Acoso sexual y Acoso ilegal

El acoso sexual incluye desagradable conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando:

- Suministro a la conducta explícita o implícitamente la realiza un término o condición de empleo
- Suministro a, o rechazo de, la conducta se utiliza como la base para una decisión de empleo
- La conducta tiene el efecto de interferir irrazonablemente con rendimiento laboral o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo
- Acoso dirigido a una persona a causa de género
- Un patrón de favoritismo hacia la pareja

Ejemplos de Acoso Sexual

- Proposiciones o presión para participar en la actividad sexual
- Contacto repetido
- Repetir Chistes sexuales, insinuaciones o comentarios
- Odiosas constante o ausencias
- Inadecuado comentario acerca de aspecto
- Contratación o promoción de una pareja sexual sobre las personas más calificadas
- Acoso basado en género en el empleo no tradicional

Lo que debes hacer

Si se ha ofendido por los Chistes sexuales, comentarios, u otra conducta sexual o de género en su trabajo, informar inmediatamente a su supervisor.

Si sus quejas no se resuelven, o su supervisor es el presunto acosador, usted debe tomar los siguientes pasos:

- Reportar el acoso sexual a otro supervisor o su empleador
- Mantener registros escritos de las fechas y hechos de acoso sexual todos y los nombres de los testigos

¡Alerta de empleador!

Empleador puede ser responsable de compensación monetaria y otras formas de alivio a los empleados que son víctimas de acoso sexual por:

- El propietario o el Gerente
- Supervisores, si el empleador conocía el acoso sexual
- Colaboradores y no empleados en el trabajo, cuando el empleador sabía, o debería tener conocimiento del acoso sexual y no tomar una acción correctiva inmediata

¡Acoso basado en cualquier clase protegida es discriminación ilegal!

Embarazo y lactancia

Las trabajadoras embarazadas tienen estos derechos

- No discriminación en la contratación
- Empleo continuo durante el embarazo
- Maternidad razonable
- No obligatoria licencia razonable
- Uso de prestaciones acumuladas y dejar tiempo
- Igualdad de trato en los beneficios y planes de los empleados
- Reincorporación después de maternidad
- El empleador debe ofrecer adaptaciones razonables como lo harían para cualquier otro empleado con limitaciones físicas

¿Qué es razonable de la licencia de maternidad?

Se determina caso por caso. En el caso de embarazo normal y el parto, proveedores de servicios médicos consideran típicamente una licencia razonable ser 6-8 semanas después del parto.

- Contar en el juicio del médico del empleado u otro proveedor médico
- Empleador está obligado a proporcionar maternidad médicamente necesario para el período de incapacidad real del empleado.
- Un patrón puede requerir al empleado proporcionar verificación médica.

¡Alerta de empleador!

- Saber la discapacidad de su empresa políticas y políticas relativas a enfermedad, vacaciones y licencia anual.
- Comunicarse con la trabajadora embarazada la necesidad anticipada de maternidad y ponerlo por escrito.
- Se requiere que el empleado entienda su obligación de volver a trabajar en una fecha determinada y proporcionar verificación médica de Asegúrese de que el empleado sabe como solicitar una prórroga de su licencia deben surgir complicaciones.
- Empleados reemplazado deben entender que su empleo es temporal, a menos que la renuncia de la trabajadora embarazada a hacer otros arreglos para la reincorporación a su puesto de trabajo igual o equivalente después de la maternidad.
- Si un empleado planea renunciar voluntariamente debido a su embarazo, obtener la dimisión por escrito después de que ella es consciente de que está dispuesta a conceder una licencia razonable como exige la ley.

Recomienda un alojamiento para las madres que amamantan

En 2007, la legislatura de Montana aprobó una legislación que los empleadores públicos que requieren asegurar que empleados cuentan con instalaciones adecuadas para la lactancia materna o la expresión de la leche para su hijo.

Derechos de las personas con discapacidad en el empleo

La ley de derechos humanos de Montana y Americans with Disabilities Act prohíben la discriminación en el empleo a un solicitante o empleado debido a una discapacidad física o mental. Un empleador puede tener obligaciones adicionales bajo la ley federal de familia médico vacaciones.

Derechos laborales

- Las personas calificadas con discapacidades físicas y mentales:
- No se podrá rechazar una solicitud, una entrevista o empleo a causa de su discapacidad
- No puede ser terminado o dados de alta debido a su discapacidad
- Tienen derecho a un ajuste razonable, lo que permitiría que puedan desempeñar las funciones esenciales de su posición

¿Quién está cubierto?

- Para ser protegido bajo la ley de los derechos humanos de Montana y el ADA, un solicitante o empleado con una discapacidad debe:
- Tener una discapacidad física o mental la limita sustancialmente una o más actividades principales de la vida; y
- Tener un historial de tal incapacidad; o
- Se considere o percibe como teniendo tal incapacidad; y
- Ser capaz de realizar las funciones esenciales de la posición con o sin una adaptación razonable.

Solicitudes de los empleadores alojamiento razonable

- Si un empleado debe solicitar un alojamiento razonable para realizar las funciones esenciales de su trabajo, entablar un diálogo con el empleador para determinar el alojamiento más adecuado
- Hacer un alojamiento razonable, requerido por una persona con discapacidad, para llevar a cabo las funciones esenciales del trabajo
- Empleados deben notificar a los empleadores si necesitan un alojamiento y dile al empleador qué modificaciones son necesarias para realizar el trabajo.

Alojamiento razonable

- Si es o no un alojamiento sugerido "razonable" dependerá de factores tales como costo, disponibilidad, necesidad, y si está disponible un alojamiento más barato o más conveniente
- El empleador no está obligado a proporcionar el alojamiento sugerido por el empleado, si hay una eficaz alternativa de alojamiento
- Un alojamiento no es razonable si pone en peligro la salud o seguridad de cualquier empleado, o crea una dificultad excesiva para el empleado

Ejemplos de adaptaciones razonables

- Hacer todos los procesos de aplicación accesible a las personas con discapacidad
- Hacer las instalaciones existentes utilizadas por empleados fácilmente usables y accesibles a los empleados con discapacidad
- Reestructuración del trabajo; ofrecer horarios de trabajo a tiempo parcial o modificada
- Adquirir o modificar equipos o dispositivos
- Ajuste o modificación de exámenes, materiales de capacitación o políticas según el caso
- Proveer lectores calificados o intérpretes

Discapacidad percibida

Quienes son "percibidos" como teniendo discapacidades están protegidos contra la discriminación de empleo basada en estereotipos, miedos o ideas erróneas sobre la discapacidad. Esta protección se aplica a decisiones basadas en preocupaciones infundadas sobre productividad, seguridad, seguro, responsabilidad, asistencia, los gastos de alojamiento, accesibilidad, costos de compensación del trabajador o aceptación por los compañeros de trabajo y clientes.

Para obtener más información sobre la discriminación en el lugar de trabajo visite nuestro sitio web: www.montanadisrimination.com

Para obtener información sobre el proceso de la oficina de derechos humanos, cuestiones de discriminación y cómo presentar una queja de discriminación, póngase en contacto con el:

Oficina de derechos humanos de Montana
P.O. Box 1728
Helena, MT 59624-1728
Teléfono (406) 444-2884 o 1-800-542-0807
Servicio de retransmisión de 711
www.montanadisrimination.com

La oficina de derechos humanos se ha comprometido a poner sus servicios a disposición de las personas con discapacidad en cumplimiento del título II de las Americans with Disabilities Act y la ley estatal pertinente. La oficina de no excluir a las personas con discapacidad de participar en sus reuniones o de lo contrario les niegan servicios, programas o actividades. La oficina también proporcionará y aceptará información en formatos alternativos para discapacitados. Las personas con discapacidad que necesitan alojamiento para aprovechar servicios de la oficina deben comunicarse con el personal de la oficina de 1-800-542-0807.



Montana Department of LABOR & INDUSTRY
Employment Relations Division

Departamento del TRABAJO E INDUSTRIA del estado de Montana

SALARIO MÍNIMO DE MONTANA

(Efectivo 1/1/2024)

\$10.30*

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

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

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

PAGA DE TIEMPO SUPLEMENTARIO

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

PAGO DE SALARIOS

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

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

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

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, PONGASE EN CONTACTO:

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO E INDUSTRIA
PO BOX 201503
HELENA MT 59620-1503
PHONE (406) 444-6543
CORREO ELECTRÓNICO: DLIERDWage@mt.gov
www.mtwagehourbopa.com

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

01/01/2024

Aviso al empleador / empleados

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciando un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los empleados son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento del Trabajo y la Industria. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporciona. Seguir el Departamento de Trabajo Laborista, Estado Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

LA LEY DE MONTANA PROHÍBE LAS REPRESALIAS POR DISCRIMINACIÓN



en empleo, vivienda, educación, instalaciones públicas, crédito, finanzas, seguros y gobierno estatal / local.

La discriminación es ilegal si se basa en una de estas clases protegidas:

| | | |
|---|---|-------------------------------|
| CUALQUIER EDAD | DISCAPACIDAD FÍSICA | DISCAPACIDAD MENTAL |
| RAZA / COLOR | ORIGEN NACIONAL | ESTADO CIVIL |
| RELIGIÓN / CREDO | ESTADO DE VACUNACIÓN | ESTADO FAMILIAR (EN VIVIENDA) |
| SEXO (INCLUYE EMBARAZO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO) | CREENCIAS POLÍTICAS EN SERVICIOS GUBERNAMENTALES O EMPLEO GUBERNAMENTAL | |

PARA MÁS INFORMACIÓN CONTACTE A LA OFICINA DE DERECHOS HUMANOS DE MONTANA
P.O. BOX 1728, HELENA, MT 59624-1728
(406) 444-2884 O 1 (800) 542-0807 (SERVICIO DE RELE 711)
MONTANADISCRIMINATION.COM

SEGURO DE DESEMPLEO

Aviso a Patrones y Empleados

Patrones: Usted debe ser un patrón registrado en este estado para recibir el alche oficial sobre el Seguro de Desempleo. Si tiene alguna pregunta acerca de esta publicación obligatoria, por favor comuníquese con su oficina local para desempleados.

Empleados: Comuníquese con su oficina local para desempleados para informarse sobre los derechos que usted tiene como empleado a recibir beneficios en caso de desempleo.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

COMPENSACIÓN PARA TRABAJADORES

Aviso para Patrones y Empleados

Este aviso no se publica con la intención de representar la ley, ni sustituye los requisitos de divulgación de materiales sobre la Compensación para Trabajadores dentro de su estado.

Patrones: Coloque el cartel de aviso sobre el cumplimiento y el certificado de seguro relacionados con las Leyes de Compensación para Trabajadores proporcionadas por su compañía aseguradora al lado de este afiche.

Empleados: Consulte el aviso sobre cumplimiento y el certificado de seguro proporcionado por la compañía aseguradora de su patrón. Si tiene alguna duda, póngase en contacto con su oficina de personal.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.



SP-MT-S