AVISO A LOS EMPLEADORES: Reuniones Organizadas Por El Empleador Para Comunicar Opiniones Sobre Asuntos Religiosos o Políticos

Empleadores: Deben colocar físicamente una copia de este aviso en tamaño completo (de al menos 8 ½ x 11 pulgadas) en el lugar donde habitualmente se exhiben los avisos para los empleados, o en otro sitio donde todos los empleados puedan verlo fácilmente. Asimismo, deben entregar este Aviso a todos los nuevos empleados en el momento de su contratación.

Protecciones Para los Empleados y Acciones Prohibidas

Un empleador o su agente, representante o persona designada, no podrá despedir, sancionar ni penalizar de otro modo a un empleado, ni amenazar con tales medidas, ni tampoco dejar de contratar o negarse a contratar a un candidato, por el hecho de que dicho empleado o candidato se niegue a asistir, participar, o escuchar comunicaciones del empleador (o de su agente, representante o persona designada) en una reunión patrocinada por el empleador en la que esté o su agente, representante o persona designada exprese su opinión sobre asuntos religiosos o políticos.

Asuntos Religiosos y Políticos

- **Por "asuntos religiosos"** se entiende aquellos relacionados con las creencias, la afiliación y las prácticas religiosas, o con la decisión de unirse a una organización o asociación religiosa y apoyarla.
- **Por "asuntos políticos"** se entiende aquellos relacionados con las elecciones para cargos públicos, los partidos políticos, las propuestas de modificación de leyes, reglamentos o políticas públicas, o la decisión de unirse a un partido político o a una organización cívica, comunitaria, fraternal o laboral y de apoyarlos.

Excepciones y Limitaciones

Esta ley no se aplica a un empleador que:

- Sea una organización religiosa o una entidad exenta de las protecciones federales o estatales contra la discriminación laboral;
- Sea una organización política que exija a sus empleados asistir a reuniones patrocinadas por el empleador o participar en comunicaciones con el empleador, sus agentes u otros representantes con el fin de comunicar las creencias o los propósitos políticos del empleador;
- Sea una institución educativa que exija a un estudiante o instructor asistir a conferencias sobre asuntos políticos o religiosos como parte del plan de estudios habitual de la institución;
- Sea un programa de capacitación sin fines de lucro y exento de impuestos que exija a un estudiante o instructor impartir clases, completar trabajo de campo o realizar horas de servicio comunitario relacionadas con asuntos políticos o religiosos vinculados a la misión del programa de capacitación;
- Exija a los empleados recibir capacitación para cumplir con leyes federales o estatales, incluida la capacitación relacionada con las obligaciones del empleador bajo las leyes de derechos civiles y las leyes de seguridad y salud ocupacional; o
- Sea una entidad gubernamental que lleve a cabo una sesión de orientación para nuevos empleados.

Un empleador no tiene prohibido: (1) comunicar información cuya divulgación sea obligatoria por ley; (2) celebrar una reunión que aborde asuntos religiosos o políticos, siempre que la asistencia y la participación sean voluntarias; (3) Comunicar información necesaria para que los empleados desempeñen sus funciones; (4) en el caso de un empleador que sea una institución de educación superior, o un agente, representante o persona designada por dicha institución, reunirse o participar en comunicaciones con sus empleados que formen parte de actividades lectivas, un simposio o un programa académico de la institución; o (5) en el caso de un empleador que sea una entidad gubernamental comunicar información relacionada con una política del empleador o con una ley cuya la administración corresponda al empleador.

Esta ley no prohíbe ni regula las expresiones o declaraciones del empleador. La ley regula cuando un empleador puede tomar medidas contra un empleado que se niegue a asistir a reuniones en las que el empleador exponga sus puntos de vista sobre asuntos religiosos o políticos.

Aplicación

Si un empleado considera que un empleador ha infringido esta ley, puede presentar una queja por escrito ante la Comisionada de Trabajo e Industria dentro de un plazo de 180 días a partir de la infracción.

Si la Comisionada no logra resolver el asunto mediante mediación y determina que el empleador ha infringido la ley, podrá imponer una sanción civil de hasta $10,000 para una primera infracción y de hasta $25,000 por una infracción posterior, emitir una orden de cese y desistimiento, u ordenar otras medidas de reparación incluidas, entre otras, la reincorporación al puesto de trabajo, medidas cautelares, el pago de salarios atrasados e intereses, y una indemnización por daños y perjuicios.

Maryland
DEPARTMENT OF LABOR
DIVISION OF LABOR AND INDUSTRY

410-767-2227
410-767-2510 (se habla español)
WorkRights@maryland.gov
labor.maryland.gov/labor

Presentar una Queja
labor.maryland.gov/workerfreedomform

Revisado 10/1/2026