Maine State Postings

Always Depending for People

POR LESIONES SUFRIDAS EN Y DESPUÉS DEL 1 DE ENERO 2020

COMPENSACION DE TRABAJADORES

COMPENSACIÓN DE TRABAJADORES JUNTA DE OFICINAS REGIONALES

AUGUSTA	LEWISTON	BANGOR	PORTLAND	CARIBOU
442 Civic Center Drive, Suite 225 156 State House Station Augusta, ME 04333-3156 207-287-2308 1-800-400-6854	36 Mollison Way Lewiston, ME 04240-5811 207-755-2700 1-800-400-6857	396 Griffin Road, Suite 105 Bangor, ME 04401 207-941-4550 1-800-400-6856	10372 Forest Avenue, Suite 11 Portland, ME 04103 207-822-0460 1-800-400-6858	43 Hatch Drive, Suite 110 Caribou, ME 04736-2347 207-496-6428 1-800-400-6855

Visite nuestro sitio web en: **www.maine.gov/wcb** En todo el estado TTY: 711

Notice to Employees:
State law requires your employer to provide workers' compensation insurance for its employees. Workers' compensation insurance provides benefits to employees who are injured at work.

If you are injured at work, NOTIFY YOUR EMPLOYER AT ONCE. You may lose your right to receive benefits unless your employer is notified within 60 days of your injury. Your claim is also subject to a two year statute of limitations. Worker advocates are available at the Workers' Compensation Board to help injured workers.

It is against the law for employers to misclassify employees as independent contractors for the purposes of avoiding workers' compensation insurance, unemployment coverage, or other employer paid taxes and withholdings. For more information on laws pertaining to the hiring of independent contractors, visit the Worker Misclassification Task Force website at www.maine.gov/labor/misclass.

If you have any questions about your rights, please contact one of the regional offices.

A l'attention des employés:
D'après la loi de l'État du Maine, votre employeur est tenu de souscrire à une assurance dédommagement des employés victimes d'un accident à leur travail.

Si vous êtes victime d'un accident du travail, PRÉVIENEZ VOTRE EMPLOYEUR IMMÉDIATEMENT. Passé un délai de 60 jours, vous risquez de perdre vos droits à l'indemnisation. Au-delà de deux ans, votre déclaration n'est plus recevable. Pour aider les victimes d'un accident du travail, le Workers' Compensation Board met des conseillers juridiques à leur disposition.

La loi interdit aux employeurs de classifier faâlsivement leurs salariés comme étant des entrepreneurs indépendants aux fins d'éclipser à l'assurance compensatoire-employé, aux indemnités de chômage, ou aux autres charges et retenues dues par employeur. Pour plus de détails sur la législation relative à l'embauche des services privés, visitez le site Internet de Worker Misclassification Task Force (Unité anti-fraude en matière de classification des salariés): www.maine.gov/labor/misclass.

Si vous n'êtes pas sûr de vos droits, veuillez contacter l'un des bureaux régionaux.

Aviso a los Trabajadores:
La ley del estado de Maine requiere que su empresario proporcione el seguro de compensaciones para el trabajador a todos los trabajadores. El seguro de compensaciones para el trabajador proporciona beneficios a los empleados accidentados en el trabajo.

En caso de sufrir accidente o daño laboral, NOTIFIQUELO INMEDIATAMENTE A SU EMPRESARIO. Podría perder el derecho a recibir compensación a menos que su empresario sea notificado de este accidente o daño en el plazo de 60 días. Así mismo esta reclamación debe hacer referencia a un accidente o daño que no haya ocurrido hace más de dos años. Los defensores del trabajador están disponibles para proporcionar ayuda a los trabajadores accidentados en el Consejo de Administración de Compensaciones para el Trabajador (Workers' Compensation Board).

El hecho de clasificar a los empleados como contratistas independientes, con el propósito de evitar el seguro por compensación al trabajador, cobertura para desempleado, u otros impuestos pagados y retenidos por el empleador, está en contra de la ley del empleador. Para mayor información acerca de las leyes pertinentes a la contratación de contratistas independientes, visite el Worker Misclassification Task Force en la página web de www.maine.gov/labor/misclass.

En caso de tener cualquier pregunta sobre sus derechos, favor de dirigirse a una de las oficinas regionales de compensaciones para el trabajador.

Notice to Employees: When calling for assistance, please say the name of your language in English and an interpreter will be called for you. Please wait on the line.

Tenemos intérpretes a su disposición Si necesita que le atiendan en español por favor diga "Spanish" y le conectaremos con un intérprete. Por favor mantenga en la línea

Temos intérpretes à sua disposição Se precisa de atendimento em Português, por favor diga "Portuguese" e um intérprete será prontamente chamado. Por favor aguarde na linha

Mil-ban intérpreti disponibili Se avete bisogno di assistenza in Italiano, vi preghiamo di dire "Italian" e un interprete sarà messo a Vostra disposizione. Vi preghiamo di rimanere in linea.

Dan-sèvèyèn nan : vous dispo-si Lorsque vous appelez pour de l'aide, veuillez-vous le faire "French" et nous mettrons un interprète à votre disposition. Prière de rester en ligne

Al empleador: Este cartel debe ser anunciada en un lugar visible sobre su local accesible a empleados. 39-A MRSA § 406.
El Estado de Maine no discrimina por incapacidad en la admisión a, el acceso a, o la operación de sus programas, los servicios o las actividades. Este cartel está disponible en el formato alternativo. Para obtener ayuda adicional, póngase en contacto con la Junta Directiva de Compensación para Trabajadores de Maine, Coordinador de ADA, el teléfono: (888) 801-9067 o TTY: 711.

WCB-GE-LV (10/2020, reviised 3/7/2022)

Los Lugares de Trabajo de Maine Apoyan a los Empleados de Enfermería

Un empleador que se encuentra ha violado esta ley a través de un proceso de audiencia debe pagar un civil multa de $100– $500 por cada violación.

Este documento es un esfuerzo de colaboración del Maine WIC Programa de Nutrición y el Departamento de Trabajo de Maine.

https://www.maine.gov/labor/posters/

Empleadores de empleados lactantes, durante tres años después de la maternidad de un niño, deben:

- proporcionar un tiempo de descanso no remunerado adecuado a un empleado que un empleado sean un descanso pagado a una hora de comida todos los días para extraer la leche materna de su hijo lactante.
- haga esfuerzos razonables para proporcionar una habitación limpia u otra ubicación, que no sea un baño, donde un empleado pueda extraer la leche materna en privado.

Un empleador no tomará represalias ni discriminará a un empleado que ejerce el derecho previsto bajo esta sección.

¿Cómo pueden los empleadores apoyar a los padres de enfermería?

- Desarrolla una política en el lugar de trabajo, incluida la identificación de quién supervisa la implementación e informa a los empleados sobre la nueva política.
- Identifique un lugar limpio y privado con acceso a una toma eléctrica y una silla.
- Ofrecer pausas flexibles.

¿Qué pueden hacer los empleados para facilitar la enfermería en el lugar de trabajo?

- Comprender a las madres lactantes de Maine en el Lugar de Trabajo al 2588fb 9904.
- Crea un plan de "regreso al trabajo" antes de que nazca su bebé.
- Determine las necesidades de programación y asistencia y hable con su empleador lo antes posible.
- Haga un recordatorio en el lugar de trabajo y sugiera ideas.

¿Por qué apoyar el trabajo de Maine apoyan a los empleados de enfermería?

- El ahorro promedio anual equivale a $450 por bebé amamantado (menores costos relacionados con menos reclamos de seguro de salud).
- Reduce la rotación de empleados.
- Reduce el ausentismo de empleados.
- Mejora la productividad de los empleados.
- Aumenta la moral de los empleados y la lealtad de la empresa.

Protección adicional de la lactancia materna en Maine: La Enfermera en Derecho Público (DMSA §4604-B) brinda protección a los padres que amamantan en el trabajo.

Un padre puede amamantar a su bebé en cualquier lugar, público o privado, siendo un padre está autorizado a ser.

Para obtener más información sobre el trabajo y la vida de licencias:

Programa de Nutrición de WIC www.maine.gov/WIC
o 1-800-437-0000
www.maine.gov/dhhs/mecdc

www.lll.org

Para más información o si crees que sus derechos han sido violados, contacte a:
Departamento de Trabajo de Maine
Oficina de Normas Laborales
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045
www.maine.gov/labor/lps
207-623-7900
Comisión de Derechos Humanos de Maine
www.maine.gov/mhrc o 207-624-6290
Los usuarios de TTY llaman a Maine Relay 711

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y programas. Nos gustaría que discapacitados puedan solicitar dispositivos y servicios auxiliares. rev.04/04

Salario Mínimo

Las leyes laborales del estado de Maine ofrecen protección a las personas que trabajan en Maine. El Departamento del Trabajo de Maine gestiona las leyes que deben ser obedecidas por todos los empleadores. Los representantes del Departamento inspeccionan los sitios de trabajo para asegurar que se cumplan la ley.

Aquellos empleadores que incumplan la ley serán objeto de citaciones y sanciones.

La Ley de Maine (Título 26, Sección 42-B), exige que todo empleador coloque este afiche en el sitio de trabajo, a la vista de todos los empleados.

Este afiche también está disponible de forma gratuita en línea en: https://www.maine.gov/labor/posters/ y puede copiarse.

El salario mínimo es de $14.65 por hora, vigente desde el 1 de enero, 2025

Salario mínimo
Bajo las leyes laborales de Maine, cualquier negocio que opere dentro del estado y que tenga un empleado está específicamente impuesto por la ley del estado. Esto incluye a todos los empleadores públicos y privados, independientemente de sus ganancias o tamaño. A partir de el 1 de enero, 2025, el salario mínimo en Maine es de $14.65 por hora.

Ordenanzas Municipales de Salario Mínimo
Los empleadores que tengan empleados trabajando en las municipalidades de Bangor o Portland o cualquier otra que adopte la ordenanza local de salario mínimo pueden estar sujetos a regulaciones adicionales y deben consultar a los funcionarios municipales.

Empleados de servicio
Un empleado de servicio es aquel que regularmente recibe más de $105 mensuales en propinas. A partir del 1 de enero, 2025, los empleadores deberán pagar un salario directo de al menos $7.20 por hora trabajada a estos trabajadores. Si la suma del salario directo y las propinas obtenidas no promedian, en forma semanal, el salario mínimo requerido por el estado, el empleador deberá pagar la diferencia.

Horas adicionales
Bajo nuestra legislación, los empleados deberán recibir un pago por horas adicional a razón de una hora y media por cada hora que exceda las cuarenta (40) horas en una semana laboral. Los empleadores no pueden reducir los salarios o denegar las horas adicionales, para el choque horas se trabajan, deberán pagarse conforme a los requerimientos del estado. Los cargos del sector privado no pueden utilizar las horas compensatorias o "comp", aunque el puedan permitir a sus empleados flexibilizar su tiempo de trabajo. Los empleados pueden ser no el período de pago, si éste es más largo que un ciclo de 7 días en la semana laboral.

Exenciones por horas adicionales
Los estatutos de Maine incorporan por referencia los requerimientos salariales contemplados por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA). A partir del 1 de enero, 2025, el nuevo requerimiento de salario mínimo será de $845.21 semanal. El salario en año uno de los factores, los empleados que reciben un salario trabajador está exento o no tiene adicionales bajo la ley federal o estatal. También deben considerarse para este análisis los deberes de cada trabajador. De no adherirse a estos requerimientos, es decir, cumplir con la pruebas de deberes y el salario anual semanal en estarán sitiados bajo ley estatal y, potencialmente, la ley federal, dependiendo de las discrepancias en las leyes.

Estado de cuenta a los empleados
Todo empleador deberá entregar a cada empleado junto con el pago de su salario un estado de cuenta que muestre claramente la fecha del periodo de pago, las horas trabajadas, los ingresos totales y las deducciones pormenorizadas.

Mantenimiento de registros
Los empleadores deberán mantener un registro preciso de las horas trabajadas y los salarios pagados a cada empleado durante tres años.

El Departamento del Trabajo hace cumplir las leyes estatales en cuanto a salario y horario. Los empleadores deben tener lenguaje apropiado acerca de la ley pueden llamar al 207-623-7900 o visitar la página web del departamento.

Guía para el Salario mínimo
www.maine.gov/labor/laborstandards/minimum_wage_faq.htm
legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html

Guía para Horas adicionales
www.maine.gov/labor/labor_laws/overtime.html
legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664-B.html

Nota: Los empleadores de Maine también pueden estar empacados por la Ley Federal de Normas Laborales Justas. Para más información, llame a la Oficina de Salario y Horario Laboral del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (410-96-7171).

Para más información, póngase en contacto:
Maine Department of Labor
Bureau of Labor Standards
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045
Tel.: 207-623-7900
Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.
Sitio web: www.maine.gov/labor/lps
Correo electrónico: bls.mail@maine.gov

Rev. 11/2024

Regulación de empleo

Las leyes laborales del estado de Maine ofrecen protección a las personas que trabajan en Maine. El Departamento del Trabajo de Maine gestiona las leyes que deben ser obedecidas por todos los empleadores. Los representantes del Departamento inspeccionan los sitios de trabajo para asegurar que se cumpla la ley. A aquellos empleadores que incumplan la ley se les cumplan interrupciones y sanciones.
Este afiche describe algunas de las secciones importantes de estas leyes. Puede solicitar una copia de la ley o de sus interpretaciones formales a la Oficina de Normas Laborales del Departamento del Trabajo, llamando al 207-623-7900. (Las leyes también están disponibles a través del sitio web de la Oficina).

La Ley de Maine (Título 26, Secciones 42-B, 42-C, 42-D, 42-E, 42-F, 42-G) exige que todo empleador coloque este afiche en el sitio de trabajo, a la vista de todos los empleados.

https://www.maine.gov/labor/posters/

Plazo de pago
Los empleados deberán recibir su pago completo al menos cada 16 días. Los empleados deberán ser notificados de cualquier diferimiento de pago y recibirlo con el menos un día de anticipación al cuestión.

Pago de salario
Al empleado que deje su cargo, se le debe pagar por completado su trabajo tarde en la siguiente fecha de pago establecida. Esto también podría incluir el pago de las vacaciones acumuladas y/o de los días de licencia remunerada.

Acuerdo injusto
Los empleadores no pueden exigirle a un empleado que pague por cosas ocasionadas por las diarreas, como mercancía, tiza, cheques sin fondo o facturas no pagadas, ni por artículos especiales y daños herramientas de trabajo.

Periodos de descanso
A la mayoría de los empleados en los debe ofrecer un período de descanso de 30 minutos consecutivos, remunerado o no, después de 6 horas de trabajo.
A las madres lactantes se les debe otorgar periodos de descanso no remunerados o se les permite que utilicen el periodo de descanso o para comer remunerado para extraerse leche.
El empleador deberá hacer esfuerzos razonables para proporcionar una habitación o lugar limpio, que no sea el baño, para extraerse leche.

Licencia médica familiar
Un empleado que haya al menos 12 meses trabajando en un sitio con 15 o más empleados puede tomarse hasta 10 horas hasta 10 semanas, remuneradas o no, en 2 años para:

- Nacimiento o adopción de un niño propio o de la pareja;
- Condición grave de salud del empleado o miembro familiar inmediato. Incluyendo la pareja de hecho, niño de la pareja, niño, padre de la pareja;
- Donación de órganos;
- Muerte o condición grave de salud del cónyuge del empleado, pareja de hecho, padres o niño, si el evento ocurre mientras el cónyuge, pareja de hecho, padre o niño está en servicio activo;
- Condición grave de salud o muerte de un hermano con quien el empleado comparte la vivienda y las finanzas.

La licencia médica familiar federal es diferente, llame al 866-487-9243 para más información).

Permiso para víctimas de violencia, asalto, agresión sexual o acoso
Si un solicita este permiso debe otorgarse si un empleado (o un hijo, padre o cónyuge del empleado) es víctima de violencia, asalto, agresión sexual o acoso o de cualquier otro delito que amenaría una orden de protección bajo el Título 19-A de las Secciones Revisadas de Maine Anotadas (M.R.S.A.), 1031 y el empleado necesita tiempo para:

- Prepararse y asistir a un proceso judicial;
- Recibir tratamiento médico; o
- Obtener los servicios necesarios para sobrevivir la crisis.

Licencia para cuidar a la familia
Si la política del empleador contempla un permiso remunerado, el empleado no le deberá permitir utilizar hasta 40 horas en un periodo de 12 meses para cuidar a un miembro inmediato de su familia que está enfermo.

Permiso remunerado acumulado
Un empleador con más de 10 empleados laborando en el curso semana y regular que haya trabajado por lo menos 90 días en cualquier año calendario deberá permitir a cada empleado acumular permiso remunerado según el siguiente ratio: 1 hora trabajada por 40 horas de trabajo. Los empleados pueden acumular hasta un máximo de 40 horas de trabajo. La acumulación del permiso no inicia al comienzo del empleo, pero el empleador no está obligado a conceder el uso del permiso hasta que el empleado haya cumplido 120 días de trabajo para el empleador en un periodo de un año.

Crédito Tributario por Empleo Joven
Los empleados pueden ser elegibles para recibir créditos tributarios por ingreso del trabajo federales y estatales. Los empleados pueden solicitar dichos créditos tributarios al momento de hacer la declaración del impuesto sobre la renta.

Nota: Los empleadores de Maine también podrían estar empacados por la Ley Federal de Normas Laborales Justas.

Para más información, llame a la Oficina de Salario y Horario Laboral del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos al 866-487-9243.

Para más información, póngase en contacto con:
Departamento del Trabajo de Maine,
Oficina de Normas Laborales
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045,
ubicada en: 45 Commerce Drive
Tel.: 207-623-7900
Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.
Sitio web: www.maine.gov/labor/lps
Correo electrónico: bls.mail@maine.gov

Ley de protección al informante

Protección a los empleados que informen o se nieguen a cometer actos ilegales.

Este afiche describe algunas secciones importantes de esta ley.

Puede solicitar una copia de la ley o de sus interpretaciones formales a la Oficina de Normas Laborales del Departamento del Trabajo llamando al 207-623-7900.
(Las leyes también están disponibles a través del sitio web de la Oficina).

La Ley de Maine (Título 26, Estatutos Revisados de Maine Anotados (M.R.S.A.), Sección 838), exige que todo empleador coloque este afiche en el sitio de trabajo, a la vista de todos los empleados.

https://www.maine.gov/labor/posters/

Es ilegal que su jefe lo despida, amenace, tome represalias o lo trate de manera diferente debido a que:

1. Informa de una violación de la ley;
2. Usted es un trabajador sanitario y ha informado de un error médico;
3. Informa de algo que pone en riesgo la salud o seguridad de alguien;
4. Se ha negado a hacer algo que perdería en peligro su vida o la de otra persona y le ha solicitado a su empleador que corrija la situación o
5. Ha estado involucrado en una investigación o audiencia sostenida por el gobierno.

A usted le protege esta ley, SIEMPRE Y CUANDO:

1. La informe a su jefe acerca del problema y permite que pase un tiempo razonable para que sea corregido o
2. Tiene buenas razones para creer que su jefe no corregirá el problema.

Para informar acerca de una transgresión, condición o práctica insegura o un acto ilegal en su sitio de trabajo, póngase en contacto con:
(Esta información deberá ser llenada por el empleador)

(Nombre) (Cargo)

(Ubicación o Teléfono)

Para más información o presentar una denuncia en virtud de esta ley, póngase en contacto con:
Comisión de Derechos Humanos de Maine
51 State House Station
Augusta, Maine 04333
Tel.: 207-624-6290
Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.
www.Maine.gov/mhrc

Las agencias siguientes pueden ofrecerle información útil acerca de la seguridad en el sitio de trabajo y las leyes laborales:

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos/OSHA
División de Salario y Horario
P.O. Box 554 Portland, Maine 04112
Tel.: 207-780-3584
www.dol.gov

Departamento del Trabajo de Maine
Oficina de Normas Laborales
45 Weston Avenue
Augusta, Maine 04330
Tel.: 207-626-8400
www.mdol.gov

Departamento del Trabajo de Maine
Oficina de Normas Laborales
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045
Tel.: 207-623-7900
www.maine.gov/labor/lps

Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.

El Departamento del Trabajo de Maine da a todas las mismas oportunidades de empleo y programas. Les personas con discapacidades pueden solicitar dispositivos y servicios auxiliares. rev. 11/12

Licencia Familiar y Médica Remunerada

La ley de Licencia Familiar y Médica Remunerada (FPML) de Maine proporciona hasta 12 semanas de licencia remunerada por motivos familiares, licencia médica, licencia por seguridad o licencia relacionada con el despliegue militar inminente de un miembro de la familia.

Se puede encontrar una copia de las leyes vigentes y de las interpretaciones formales e línea en www.maine.gov/paidleave o llamando al 207- 623-7900 • Los usuarios de TTY pueden llamar a Maine Relay 711.

La Ley de Maine (Título 26, M.R.S.A. § 42-B § 856-1) requiere que cada empleador coloque este cartel en el lugar de trabajo donde los trabajadores puedan verlo fácilmente.

Este cartel está disponible en línea gratuitamente y puede copiarse: www.maine.gov/labor/posters/

Prestaciones
- Las prestaciones están disponibles durante el período de la licencia necesario o durante 12 semanas, el que menos.
- Los montos de los beneficios se determinarán en función de sus ingresos anteriores y están limitados al salario promedio semanal estatal anual de Maine.

Motivos de la licencia
Licencia familiar para cuidar a un familiar con una afección de salud grave.
Licencia médica para atender necesidades médicas graves propias.
Licencia por seguridad para protegerse o propio seguridad o ayudar a un familiar a mantenerse a salvo después de sufrir abuso o violencia.
Licencia por cuestiones militares para emergencias relacionadas con el despliegue militar inminente de un miembro de la familia.

Tipos de licencia
Licencia continua Licencia en la que se está sin trabajar durante días o semanas consecutivas.
Licencia intermitente: licencia en la que se sigue trabajando y se necesita tomar tiempo libre para un día o varios días de la carga semana.
Licencia reducida: licencia en la que se sigue trabajando pero se trabaja internamente menos horas.

Elegibilidad
- Para establecer una reclamación, tiene que haber trabajado por lo menos seis veces el salario promedio semanal estatal anual de Maine en su período base. El período base se refiere a los ingresos obtenidos en los últimos cinco trimestres completos. En la mayoría de los casos, el Departamento de Trabajo tiene archivada su información salarial. Si no cuenta con esa información en sus archivos, el Departamento tomará medidas para obtenerla.

Deducciones de nómina
- Se deducirán los primeros de su salario a partir de la primera fecha de pago después del 1 de enero de 2025.
- Para los años calendarios del 2025 al 2027, la tasa de primas para ahí no puede ser superior al 0.5 por ciento del salario. Por ejemplo, una persona que gana $600 por semana tendrá un aporte de $3 por semana, como máximo.

Otros datos que debe conocer
- Salvo en caso de emergencia médica, el empleado puede exigir diferir actividades excepto en determinadas circunstancias y solicitar que la licencia se programe para otro momento acordado mutuamente.
- El empleador debe notificarle su puesto original o un puesto equivalente, con prestaciones, salario y otras condiciones de empleo equivalentes si usted ha trabajado para ese empleador durante 120 días consecutivos al momento de iniciar la licencia.

Está previsto que las solicitudes de prestaciones se acepten a partir del 1 de mayo de 2026

Para más información, contacte al Depto. de Trabajo:
Maine Department of Labor
Bureau of Family and Medical Leave
50 State House Station
Augusta, Maine, 04333-0050
Sitio web: www.maine.gov/paidleave/

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y los programas. Les personas con discapacidad pueden solicitar dispositivos y servicios auxiliares. rev. 10/24

Leyes sobre el trabajo infantil

Las Leyes sobre el Trabajo Infantil del estado de Maine ofrecen protección a los menores de 18 años, tanto en trabajos agrícolas como de otra índole. El Departamento del Trabajo de Maine gestiona las leyes que deben ser obedecidas por todos los empleadores. Los representantes del Departamento inspeccionan los sitios de trabajo para asegurar que se cumpla la ley. A aquellos empleadores que incumplan la ley se les cursarán infracciones y sanciones. Este afiche describe algunas de las secciones importantes de estas leyes. Puede solicitar una copia de la ley o de sus interpretaciones formales a la Oficina de Normas Laborales del Departamento del Trabajo llamando al 207-623-7900. (Las leyes también están disponibles a través del sitio web de la Oficina).

La Ley de Maine (Título 26, Estatutos Revisados de Maine Anotados (M.R.S.A.), Sección 639), exige que todo empleador coloque este afiche en el sitio de trabajo, a la vista de todos los empleados.

https://www.maine.gov/labor/posters/

Las personas de 14 y 15 años pueden trabajar en la mayoría de las empresas, salvo en aquellas ocupaciones que han sido declaradas como peligrosas y que pondrían en peligro su salud, bienestar y oportunidades de educación. Los personas de 16 y 17 años pueden trabajar en la mayoría de las empresas, pero no en ocupaciones peligrosas. Estas disposiciones también proporcionan exenciones limitadas. Póngase en contacto con la Oficina de Normas Laborales para obtener más detalles.

Permisos de Trabajo
- Todos los menores de 16 años requieren de un permiso de trabajo para trabajar.
- El Superintendente de escuelas verificará el cómo escolar.
- Los menores pueden obtener solamente un permiso durante el año escolar, pero dos durante las vacaciones de verano.
- Los menores no pueden trabajar antes de que el permiso sea aprobado por la Oficina de Normas Laborales.
- El empleador deberá mantener en su registro el permiso aprobado por la Oficina.

Mantenimiento de registros
Todos los empleadores deberán llevar un registro preciso de la nómina de los trabajadores menores de 18 años. El registro debe incluir la hora de entrada del menor, el número total de horas trabajadas y la hora de salida del menor cada día.

Nota: Los empleadores de Maine también podrían estar empacados por la Ley Federal de Normas Laborales Justas.

Para más información, llame a la Oficina de Salario y Horario Laboral del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor Wage and Hour Office) al 603-666-7716 http://youth.dol.gov/.

Para más información, póngase en contacto:
Maine Department of Labor
(Departamento del Trabajo de Maine)
Bureau of Labor Standards (Oficina de Normas Laborales)
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045
Tel.: 207-623-7900 o 207-623-7900
Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711
Sitio web: www.maine.gov/labor/lps
Correo electrónico: bls.mail@maine.gov

El Departamento del Trabajo de Maine da a todas las mismas oportunidades de empleo y programas. Les personas con discapacidades pueden solicitar dispositivos y servicios auxiliares.

rev. 11/19

Horario de trabajo para las personas de 14 y 15 años de edad
- No debe de seis días seguidos.
- No puede empezar a trabajar antes de las 7 a.m.
- No puedan trabajar después de las 7 p.m. durante el año escolar.
- No pueden trabajar después de las 9 p.m. durante las vacaciones de verano.

Días en que No hay escuela
- No más de 8 horas en un día cualquiera (fin de semana, feriados, de vacaciones o faltas).
- No más de 40 horas a la semana (no debe haber clases toda esa semana).

Días en que hay escuela
- No más de 3 horas en un día de clases, incluidos los viernes.
- No más de 18 horas a la semana en aquellas semanas en que haya clases una o más días.

Horario de trabajo para las personas de 16 y 17 años de edad (inscritos en la escuela)
- No más de seis días seguidos.
- No puedan empezar a trabajar antes de las 7 a.m.
- No puedan trabajar después de las 7 p.m. durante el año escolar.
- No puedan trabajar después de las 9 p.m. durante las vacaciones de verano.

Días en que No hay escuela
- No más de 8 horas en un día cualquiera (fin de semana, feriados, de vacaciones o faltas).
- No más de 40 horas a la semana (no debe haber clases toda esa semana).

Días en que hay escuela
- No más de 3 horas en un día de clases, incluidos los viernes.
- No más de 18 horas a la semana en aquellas semanas en que haya clases una o más días.

Nota: Los empleadores de Maine también podrían estar empacados por la Ley Federal de Normas Laborales Justas.

Ley de Seguridad de Empleo de Maine

El propósito de este afiche es notificar a las personas de sus derechos respecto a la presentación de reclamaciones de beneficios por desempleo. No tiene la fuerza ni el efecto de la ley. Para más información, llame de forma gratuita al 1-800-593-7960

Las normas que rigen la Administración de la Ley de Seguridad de Empleo establecen que cada empleador debe publicar y mantener estas notificaciones a sus empleados.

https://www.maine.gov/labor/posters/

Trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial

Cómo presentar una reclamación de beneficios por desempleo. Todos los reclamantes nuevos y reactivados de beneficios por desempleo se pueden presentar en línea, por teléfono o por correo. **No tarde en presentar su reclamación una vez que esté desempleado. Las reclamaciones en pueden buenas retroactivas.**

Cuando presente su reclamación, deberá saber su Número de Seguro Social. Además, deberá saber los nombres y direcciones de todos los empleadores para quienes ha trabajado y las fechas de empleo de los últimos 18 meses.

Para presentar la reclamación en línea, visite
www.maine.gov/mdecd/employment
Esta es la forma más rápida y fácil de presentar su reclamación.

Para presentar la reclamación por teléfono: 1-800-593-7960
Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.

Por ley, se requiere que todas las personas que solicitan beneficios del Seguro de Desempleo estén registradas en Maine JobLink. Visite www.mainecareercenter.gov para tener acceso a Maine JobLink.

Ofrecemos servicios de interpretación de idiomas sin prorratearnos 140 días los idiomas más comunmente hablados. Potenciamos hacer arreglos para que un intérprete le ayude cuando llame al Centro de Reclamaciones por Desempleo.

Para presentar no reclamación por correo: En algunos casos, no empleador le entregará un formulario de reclamación. Envíe su formulario de reclamación inicial a uno de los Centros de Reclamaciones por Desempleo que se indican a continuación.

Maine Department of Labor
Bureau of Unemployment Compensation
45 Commerce Drive, Augusta, ME 04330-0007

El Departamento del Trabajo de Maine da a todas las mismas oportunidades de empleo y programas. Les personas con discapacidades pueden solicitar dispositivos y servicios auxiliares.

(rev. 11/2019)

Requisitos básicos de elegibilidad Ingresos durante el período base: El "período base" es el período de un año que se usa para determinar si usted es elegible. Para establecer una reclamación, la persona debe haber ganado el doble del salario semanal promedio anual en Maine en cada uno de los trimestres calendarios completos y en total de seis veces el salario semanal promedio anual en Maine en todo el período base. En la mayoría de los casos, el período base es los cuatro trimestres calendarios completos más recientes. Si no cumple con estos requisitos, el Departamento tiene un diagnóstico alternativo para ellos.

Separación: Si fue despedido o su último trabajo cesó a la fecha de entrega, no se requiere investigación adicional. Si fue separado de su último trabajo por razones que no sean la falta de trabajo, su programa puede estar inelegible. Su forma de solicitud le ofrece una determinación respecto a su elegibilidad para beneficios.

Requisitos semanales: Los requisitos semanales de elegibilidad incluyen: estar apto y disponible para trabajar, estar buscando trabajo activamente (salvo que tenga una dispensa para buscar trabajo), no negarse a los ofertas o referencias de oportunidades de trabajo adecuadas de CareerCenters.

Extraparesis: Si no es cuidadano americano, su Número de Seguro Social o Número de Registro de Inmigrante no verificará con los Departamentos de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos.

Los beneficios de desempleo están sujetos a impuestos: Los beneficios de desempleo están sujetos a impuestos y deben informarse cuando presente sus formularios de declaración de impuestos sobre la renta.

Mantenimiento de memoria: Si debe la manutención de menores que le pagó el Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS), todo el circuento por cierto (50%) de su cheque por desempleo pueden ser retenidos a cuenta del DHS.

Beneficios por desempleo parcial: Un empleador deberá emitir un formulario de notificación por desempleo parcial debidamente completado a cada empleado que habitualmente trabaja a tiempo completo, pero a quien se le han asignado menos horas de trabajo durante una semana dentro a la falta de trabajo y que no ha sido separado de su cargo con ese empleador.

(rev. 11/2019)

Aceso sexual: Educación y formación

Lista de verificación de capacitación
El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que viola el Título 5. Las instituciones sexuales no deseadas, las solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando esta conducta afecta, explícita o implícitamente, el empleo de una persona, interfiere injustamente con su desempeño laboral o crea un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.

El acoso sexual puede ocurrir en una variedad de circunstancias, incluidas, entre otras, las siguientes:

- Tanto la víctima como el acosador pueden ser hombres o mujeres. La víctima no tiene que ser necesariamente del sexo opuesto.
- El acosador puede ser el supervisor de la víctima, un agente del empleador, un supervisor de otra área, un compañero de trabajo o una persona que no es empleada.
- La víctima no tiene que ser necesariamente la persona acosada, sino cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.
- El acoso sexual puede ocurrir en que la víctima sufra daños económicos o sea despedida.
- La conducta del acosador debe ser indeseable.

La prevención es la mejor herramienta para eliminar el acoso sexual en el lugar de trabajo. Se anima a los empleadores a tomar las medidas necesarias para prevenir el acoso sexual. Deben comunicar claramente a sus empleados que no se tolerará el acoso sexual. Pueden lograrlo totalizado capacitación sobre acoso sexual a sus empleados, estableciendo un proceso eficaz de quejas y reclamos, y tomando medidas inmediatas y apropiadas cuando un empleado presenta una queja.

También es legal tomar represalias contra una persona por oponerse a prácticas laborales que discriminen en función del sexo o por presentar una denuncia por discriminación, testificar o participar de cualquier manera en una investigación, procedimiento o litigio según el Título 5.

Recursos adicionales:
Guía de la Fiscalía General:
https://www.maine.gov/ag/about/harassment_policy.html
Guía de la Comisión de Derechos Humanos de Maine:
https://www.maine.gov/mhrc/laws-guidance/employment/sexual-harassment
Guía de la Comisión Federal para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo:
https://www.eeoc.gov/eeoc-guidance
Enfoques Federales:
https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm
Estatutos del Estado de Maine:
http://legislature.maine.gov/statutes/5/title5sec4553.html
El Título 20-M.R.S.A. §807 exige que los empleadores con 15 o más empleados en el lugar de trabajo implementen un programa de educación y capacitación para todos los nuevos empleados dentro del año posterior al inicio de la relación laboral. Este programa incluye una notificación por escrito sobre la ilegalidad del acoso sexual; la definición de acoso sexual según la ley estatal; una descripción del acoso sexual con ejemplos, el proceso interno de quejas disponible para el empleado; los recursos legales y el proceso de quejas disponibles a través de la Comisión de Derechos Humanos de Maine; instrucciones para contactar a la Comisión; y la protección contra represalias según lo dispuesto en el Título 5, sección 4553, subsección 10, párrafo D. Los empleadores deberán implementar capacitación adicional para los empleados de supervisión y gerencia dentro del año posterior al inicio de la relación laboral, que incluya, como mínimo, las responsabilidades específicas de los empleados de supervisión y gerencia y los métodos que estos empleados deben implementar para garantizar medidas correctivas inmediatas y apropiadas al atender las quejas de acoso sexual.

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en el empleo y nos programas. Hay quedaría y servicios auxiliares disponibles para personas con discapacidad que los solicitan.

rev. 04/25

Salario Mínimo

Las leyes laborales del estado de Maine ofrecen protección a las personas que trabajan en Maine. El Departamento del Trabajo de Maine gestiona las leyes que deben ser obedecidas por todos los empleadores. Los representantes del Departamento inspeccionan los sitios de trabajo para asegurar que se cumplan la ley.

Aquellos empleadores que incumplan la ley serán objeto de citaciones y sanciones.

La Ley de Maine (Título 26, Sección 42-B), exige que todo empleador coloque este afiche en el sitio de trabajo, a la vista de todos los empleados.

Este afiche también está disponible de forma gratuita en línea en: https://www.maine.gov/labor/posters/ y puede copiarse.

El salario mínimo es de $14.65 por hora, vigente desde el 1 de enero, 2025

Salario mínimo
Bajo las leyes laborales de Maine, cualquier negocio que opere dentro del estado y que tenga un empleado está específicamente impuesto por la ley del estado. Esto incluye a todos los empleadores públicos y privados, independientemente de sus ganancias o tamaño. A partir de el 1 de enero, 2025, el salario mínimo en Maine es de $14.65 por hora.

**