Maine State Postings

ADP Always Designing for People®

POR LESIONES SUFRIDAS EN Y DESPUÉS DEL 1 DE ENERO 2020

COMPENSACION DE TRABAJADORES

COMPENSACION DE TRABAJADORES JUNTA DE OFICINAS REGIONALES

AUGUSTA	LEWISTON	BANGOR	PORTLAND	CARIBOU
442 Civic Center Drive, Suite 225 156 State House Station Augusta, ME 04333-0156 207-287-2308 1-800-400-6854	36 Mollison Way Lewiston, ME 04240-5811 207-753-7700 1-800-400-6857	396 Griffin Road, Suite 105 Bangor, ME 04401 207-941-4550 1-800-400-6856	1037 Forest Avenue, Suite 11 Portland, ME 04103 207-822-0840 1-800-400-6858	43 Hatch Drive, Suite 110 Caribou, ME 04736-2347 207-498-6428 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'intention des Employes:

D'après les lois de l'Etat du Maine, votre employeur est tenu de souscrire à une assurance indemnisant ses employés victimes d'un accident du travail.

Si vous êtes victime d'un accident du travail, PREVENEZ VOTRE EMPLOYEUR IMMEDIATEMENT. 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 fallacieusement leurs salariés comme étant des contractants privés aux fins d'échapper a l'assurance compensatrice-employé, aux indemnités de chômage, ou aux autres charges et retenues dues par employeur. Pour plus de détails sur la législation relative a l'utilisation 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 trabajadores accidentados en el trabajo.

En caso de sufrir accidente o daño laboral, NOTIFÍQUELO 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 no clasificar a los empleados como contratistas independientes, con el propósito de evitar el seguro por compensación al trabajador, cobertura para desempleados, u otros impuestos pagados y retenidos por el empleador; está en contra de la ley del empleador. Para mayor información acerca de las leyes pertenecientes 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.

ENGLISH — Interpreters Available
When calling for assistance, please say the name of your language in English and an interpreter will be called for you. Please stay on the line.

SPANISH — Tenemos intérpretes a su disposicion
Si necesita que le atiendan en espanol por favor diga "Spanish" y le conectaremos con un intérprete. Por favor manténgase en la linea.

PORTUGUESE — Temos interpretes a sua disposiçao
Se precisar de atendimento em Português, por favor diga "Portuguese" e um intérprete sera prontamente chamado. Por favor, aguarde na linha.

ITALIAN — Abbiamo interpreti disponibili
Se avete bisogno di assistenza in Italiano, Vi preghiamo di dire 'Italian' e un interprete sara messo a Vostra disposizione. Vi preghiamo di rimanere in linea.

FRENCH — Des interprètes sont à votre disposition
Lorsque vous appelez pour demander de l'aide, prononcez le mot "French" et nous mettrons un interprète à votre disposition. Priere de rester en ligne.

POLISH — Tłumacze dostępni na życzenie.
Aby uzyskać pomoc tłumacza, proszę powiedzieć po angielsku "Polish" i czekać na linii.

RUSSIAN — "К вашим услугам имеются переводчики"
"Когда Вы обращаетесь за помощью по телефону, пожалуйста скажите, что Вы говорите по-русски (произнесите "РАШН") и мы обеспечим Вас переводчиком. После этого, пожалуйста, оставайтесь на линии."

CHINESE — 提供口譯服務
打電話請求幫助時，請用英語說"拆尼斯"(CHINESE)— 我們將為您提供口譯人員。請不要掛斷電話。

JAPANESE — 通訳サービスをご利用いただけます
通訳を必要とされる場合は「ジャパニーズ」とおっしゃり、通訳がでるまでそのままでお待ちください。

KOREAN — 한국어 통역을 이용하실 수 있습니다.
도움이 필요하여 전화를 거실 때 영어로 코리안(KOREAN)이라고 말씀하시면 통역사를 연결해 드릴 것입니다. 전화를 끊지 마시고 기다리십시오.

VIETNAMESE — "Có Thông Dịch Viên"
"Khi gọi điện thoại để được giúp đỡ, xin quý vị hãy nói "VIETNAMESE" để chúng tôi cho thông dịch viên giúp quý vị. Xin quý vị chờ trên đường dây.

ARABIC — مترجمون شفهيون متيسرون لخدمتكم
عند إتصالكم للمساعدة أو لطلب خدمة معينة نرجو منكم أن تذكروا (أ-ر-ب-ك) ونحن سنقدم لكم مترجما شفهيا . ابقوا على الخط من فضلكم.

PERSIAN — افراد مترجم در دسترس مي باشند.
را كه بدان صحبت مي كنيد به انگليسي ذكر كنيد تا راجع به امري به ما تلفن مي كنيد، لطفا نام زباني قطع نكنيد. هنگاميكه براي درخواست كمك با شما تماس گرفته شود. لطفا روي خط منتظر بمانيد. با يک مترجم براي

SOMALI — Turjunaanno waa la helayaa
Marka aad caawinaad inoogu soo yeeraneysid, fadhlan luqaddaada af Ingiriisi inoogu sheeg turjubaan ayaa lguugu yeeri doonaaye. Taleefoonkana ha dhigin.

Al empleador: Este cartel debe ser anunciada en un lugar visible sobre so local accesible a empleados. 39-A MRSA § 406.
El Estado de Maine no discrimina por incapacidad en la admisión a, el acceso a, ni a la operación de sus programas, los servicios ni 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) 801-9087 o TTY: 711.

WCB-90 (1/1/2020, revised 3/7/2022)

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 839), 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. Informó de una violación de la ley;
2. Usted es un trabajador sanitario y ha informado de un error médico;
3. Informó de algo que pone en riesgo la salud o seguridad de alguien;
4. Se ha negado a hacer algo que pondría 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 lo protege esta ley, SIEMPRE Y CUANDO:

1. Le 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	Departamento del Trabajo de los Estados Unidos/OSHA	Departamento del Trabajo de Maine
División de Salario y Horario P.O. Box 554 Portland, Maine 04112 **Tel.: 207-780-3344** www.dol.gov	40 Western Avenue Augusta, Maine 04330 **Tel.: 207-626-9160** www.osha.gov	Oficina de Normas Laborales 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

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

rev. 11/19

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 839), 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 u oportunidades de educación. Las 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 nivel académico.
- 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 amparados 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 con:
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 207-623-7930
Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711
Sitio web: www.maine.gov/labor/bls
Correo electrónico: bls.mdol@maine.gov

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

Horario de trabajo para las personas de 14 y 15 años de edad

- No más de seis días seguidos.
- No pueden empezar a trabajar antes de las 7 a.m.
- No pueden 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, festivo, de vacaciones o taller).
- 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 uno 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 pueden empezar a trabajar antes de las 7 a.m. en días de clases.
- No pueden empezar a trabajar antes de las 5 a.m. en días en que no haya clases.
- No pueden salir después de las 10:25 p.m. la noche antes de un día de clases.
- Pueden trabajar hasta la medianoche si no hay clases al día siguiente.

Días en que No hay escuela
- No más de 10 horas en un día cualquiera (fin de semana, festivo, de vacaciones o taller).
- No más de 50 horas en una semana.

Días en que hay escuela
- No más de 6 horas en un día escolar.
- no más de 10 horas en cualquier feriado, vacaciones o taller día.
- El último día de la semana escolar, podrá trabajar hasta 8 horas.
- No más de 24 horas en una semana, excepto que puede trabajar 50 horas cualquier semana que el calendario escolar aprobado es menos de tres días o durante la primera y última semana del calendario escolar.

rev. 11/19

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MAINE PROHÍBE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL

EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO ES ILEGAL

- INSINUACIONES SEXUALES INDESEADAS
- COMENTARIOS SUGESTIVOS O LUJURIOSOS
- ABRAZOS, CARICIAS O BESOS NO DESEADOS
- SOLICITUD DE FAVORES SEXUALES
- REPRESALIAS POR QUEJAS SOBRE ACOSO SEXUAL

SI CONSIDERA QUE HA SIDO VÍCTIMA DE DISCRIMINACIÓN, PÓNGASE EN CONTACTO CON:

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE MAINE
51 STATE HOUSE STATION,
AUGUSTA, MAINE 04333-0051
TELÉFONO: (207) 624-6290
FAX: (207) 624-8729
TTY: SERVICIO DE RETRANSMISIÓN DE MAINE 711
www.maine.gov/mhrc

O PÓNGASE EN CONTACTO CON SU DEPARTAMENTO DE PERSONAL (102012 REV)

CONTACTO DEL DEPARTAMENTO O AGENCIA

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 nacimiento de un niño, debe:

- proporcionar un tiempo de descanso no remunerado adecuado, o permitir que un empleado use un descanso pagado o 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 ejerza el derecho provisto bajo esta sección.

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

- Desarrolle una política en el lugar de trabajo, incluida la identificación de quién supervisa la implementación e informe a los empleados sobre la nueva política.
- Identifique un lugar limpio y privado con acceso a enchufes eléctricos 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 Ley del lugar de trabajo 26MRS §604.
- Cree 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 recorrido en el lugar de trabajo y sugiera ideas.

¿Por qué los lugares de trabajo de Maine apoyan a las empleados de enfermería?

- El ahorro promedio anual equivale a $400 por bebé amamantado (menores costos médicos con menos reclamos de seguro de salud).
- Reduce la rotación de empleados.
- Reduce el ausente de los 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 Enfermería en Derecho Público (5MRSA §4634) brinda protección a los padres que amamantan en público.

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

Para obtener más información sobre el trabajo y la visita de bombeo:

Programa de Nutrición de WIC: www.maine.gov/WIC
o 1-800-437-9300
www.workandpump.com
www.llli.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/bls
207-623-7900
Comisión de Derechos Humanos de Maine
www.state.me.us/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 empleo y programas. Hay ayudas y servicios auxiliares disponibles para personas con discapacidades que lo soliciten.

rev.04/24

Regulación del 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 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.],§ 42-B) 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 disminución en su sueldo o salario con al menos un día de anticipación al cambio.

Pago de salario

Al empleado que deje su cargo, se le debe pagar por completo a más tardar en la siguiente fecha de pago establecida. Esto también podría incluir el pago de sus vacaciones acumuladas y/o de los días de licencia remunerada.

Acuerdo Injusto

Los empleadores no pueden exigirle a un empleado que pague por pérdidas ocasionadas por los clientes, como mercancía rota, cheques sin fondo o facturas no pagadas, ni por uniformes especiales y ciertas herramientas de trabajo.

Periodos de descanso

A la mayoría de los empleados se les debe ofrecer un periodo 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 debe permitir 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 tenga al menos 12 meses trabajando en un sitio con 15 o más empleados podrá obtener una licencia de 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, nieto, nieto 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 se 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 acto que amerite una orden de protección bajo el Título 19-A de los Estatutos Revisados de Maine Anotados (M.R.S.A.), c. 101 y el empleado necesita tiempo para:

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

Licencia para cuidar a la familia

Si la política del empleador contempla un permiso remunerado, al empleado se le deberá permitir utilizar hasta 40 horas en un período de 12 meses para cuidar a un miembro inmediato de su familia que esté enfermo.

Permiso remunerado acumulado

Un empleador con más de 10 empleados laborando en el curso normal y regular de negocios durante más de 120 días de cualquier año calendario deberá permitir a cada empleado acumular permiso remunerado según el sueldo base del empleado. Un empleado tiene derecho a recibir de un empleador una hora de permiso remunerado por cada 40 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas en un año de empleo. La acumulación del permiso se 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 él durante un período de un año.

Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo

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 amparados 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
Teléfono: 207-623-7900
Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.
Sitio web: www.maine.gov/labor/bls
Correo electrónico: bls.mdol@maine.gov

Empleo a Voluntad: Bajo la ley de Maine, un empleado a voluntad puede ser despedido por cualquiera razón no prohibida específicamente por la ley. En la mayoría de los casos, usted es empleado a voluntad, salvo que esté amparado por un contrato colectivo o cualquier otro acuerdo que limite el despido. Si tiene alguna pregunta respecto al empleo a voluntad, póngase en contacto con su departamento de recursos humanos o con la Oficina de Normas Laborales.

El Departamento del Trabajo de Maine da a todos las mismas oportunidades de empleo y programas. Las personas con discapacidades pueden solicitar dispositivos y servicios auxiliares. rev. 12/23

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 1-800-593-7660

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. Todas las reclamaciones nuevas y reactivadas 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 no pueden hacerse 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/reemployme
Esta es la forma más rápida y fácil de presentar su reclamación.

Para presentar la reclamación por teléfono: 1-800-593-7660
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 en proximadamente 140 de los idiomas más comúnmente hablados. Podemos hacer arreglos para que un intérprete le asista cuando llame al Centro de Reclamaciones por Desempleo.

Para presentar su reclamación por correo: En algunos casos, su empleador le entregará un formulario de reclamación. Envíe su formulario de reclamación inicial a uno de los Centros de Reclamación por Desempleo que se indican a continuación.

Maine Department of Labor
Bureau of Unemployment Compensation
97 State House Station, Augusta, ME 04333-0097

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

Requisitos básicos de elegibilidad Ingresos durante el período base: El "período base" es un período de un año que incluye cuatro trimestres calendarios. Para establecer una reclamación, la persona debe haber ganado el doble del salario semanal promedio anual en Maine en cada uno de dos trimestres calendarios diferentes y un total de seis veces el salario semanal promedio anual en Maine en todo el período base. En la mayoría de los casos, el Departamento del Trabajo tiene registrada su información salarial. Si esta información no está registrada, el Departamento hará las diligencias necesarias para obtenerla.

Separación: Si fue despedido de su último trabajo debido a la falta de trabajo, no se requiere investigación adicional. Si fue separado de su último trabajo por razones que no sean la falta de trabajo, se programará una entrevista indagatoria. Se tomará entonces 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 las ofertas o referencias de oportunidades de trabajos adecuados de CareerCenters.

Extranjeros: Si no es ciudadano americano, su Número de Seguro Social o Número de Registro de Inmigrante se verificará con los Servicios 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.

Manutención de menores: Si debe la manutención de menores que le paga al Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS), hasta el cincuenta por ciento (50%) de su cheque por desempleo puede ser retenido y enviado al DHHS.

Beneficios por desempleo parcial: Un empleador deberá emitir un formulario de reclamación 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 debido a la falta de trabajo y que no ha sido separado de su cargo con ese empleador.

(rev. 11/2019)

Acoso sexual: Educación y formación

Lista de verificación de capacitación

El acoso sexual es una forma de discriminación sexual que viola el Título 5. Las insinuaciones 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 irrazonablemente 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 ajena a la empresa.
- La víctima no tiene que ser necesariamente la persona acosada, sino cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.
- El acoso sexual ilegal puede ocurrir sin que la víctima sufra daños económicos ni 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 brindando capacitación sobre acoso sexual a sus empleados, estableciendo un proceso eficaz de quejas y reclamos, y tomando medidas inmediatas y apropiadas cuando un empleado presente una queja.

También es ilegal 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:
http://www.maine.gov/ag/about/harrassment_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

Estatutos Federales:
https://www.eeoc.gov/laws/statutes/titlevii.cfm

Estatutos del Estado de Maine:
http://legislature.maine.gov/legis/statutes/5/title5sec4553.html

El Título 26 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 abordar las quejas de acoso sexual.

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

rev. 04/25

Beneficios y servicios para veteranos

Se puede acceder a los beneficios y servicios para los veteranos de Maine a través del Departamento de Defensa, Veteranos y Emergencias Administración y la Oficina de Servicios para Veteranos de Maine.

Este cartel describe algunos beneficios y servicios importantes ofrecido.
Los carteles impresos gratuitos y los requisitos pueden ser obtenido del Departamento de Trabajo, Oficina de Trabajo Estándares, llamando al 207-623-7900 o visitando la Oficina sitio web en www.maine.gov/labor/posters.

Ley de Maine (Título 26, M.R.S.A. § 42-D) requiere que cada empleador con más de 50 equivalente a tiempo completo empleados para colocar este cartel en el lugar de trabajo donde los trabajadores pueden fácilmente Míralo.

www.maine.gov/labor/posters/

El estado de Maine ofrece una amplia variedad de servicios para Veteranos. Este cartel proporciona información para lo siguiente beneficios y servicios:

Recursos educativos, laborales y de capacitación

- Los Maine CareerCenters están ubicados en todo el estado y brindan recursos educativos, de capacitación y de fuerza laboral, incluidos servicios de referencia específicos para veteranos a través de la red comunitaria y militar de Maine y apoyo laboral como el programa Maine Hire-A-Vet en www.mainecareercenter.com/mhav/
- Cada CareerCenter tiene un representante dedicado a veteranos en el lugar. Obtenga más información en www.mainecareercenter.gov y www.mainecareercenter.gov/employment/veterans.shtml
- También se ofrecen servicios de emprendimiento de la Administración de Pequeñas Empresas. Obtenga más información en www.maine.gov/veterans/benefits/employment/
- Para obtener más recursos educativos, la Oficina de Servicios para Veteranos de Maine tiene una lista completa de instituciones de educación superior en su Guía de Recursos y Beneficios para Veteranos de Maine en www.maine.gov/veterans/docs/MEVS-Resource-Guide.pdf
- El Estado de Maine tiene preferencia laboral para los veteranos que solicitan puestos estatales. Además, de acuerdo con la Orden Ejecutiva 2016-002, si un veterano solicita un trabajo estatal y finalmente no es contratado para ese trabajo, es política de la Oficina de Recursos Humanos brindar orientación a ese veterano sobre otros estados de Maine. vacantes para las cuales ese veterano puede estar calificado para postularse. Consulte la orientación en www.maine.gov/bhr/state-jobs/veterans-preference-injobapplications

Elegibilidad para los beneficios del seguro de desempleo

- Usted puede ser elegible para recibir desempleo si se separó en el últimos 18 meses.
- Si presenta su declaración en el estado de Maine, llame al 1-800-593-7660 o visite el sitio web de desempleo para obtener más información www.maine.gov/unemployment/

Licencias de conducir y tarjetas de identificación de no conductor

- Los veteranos pueden solicitar un designador de licencia de servicio militar para su licencia o identificación. Se requiere prueba de servicio activo o baja honorable (Formulario DD 214).
- Para obtener más información sobre los requisitos de elegibilidad para la Designación de Servicio Militar, comuníquese con la Oficina de Vehículos Motorizados al 207-624-9000.

El Departamento de Trabajo de Maine brinda igualdad de oportunidades en empleo y programas. Hay ayudas y servicios auxiliares disponibles para personas con discapacidades previa solicitud.

Línea de crisis

Crisis Line brinda apoyo confidencial las 24 horas del día, los 7 días de la semana, para los veteranos Y sus familias.

Los veteranos no tienen que estar inscritos en los beneficios o atención médica de VA para acceder a este servicio. Para acceder a la asistencia, marque 988, luego presione 1

Para tener una opción de chat en línea, visite www.veteranscrisisline.net.

Uso de sustancias y tratamiento de salud mental

- Los veteranos que buscan asistencia para el tratamiento por uso de sustancias deben comunicarse con el Servicio Ambulatorio Intensivo de SUD (Servicios de Adicciones - Programa SUD) al 207-623-8411x 4098. Para otros servicios de salud mental, visite: www.va.gov/directory/guide/SUD.asp

Beneficios fiscales

- Los veteranos tienen derecho a ciertos beneficios fiscales. Para obtener más información, visite www.maine.gov/veterans/benefits/tax-financebenefits/index.html

Servicios Legales

- Para acceder a servicios legales para veteranos, vaya a www.maine.gov/veterans/resources/index.html y elija la opción Legal/Financial. Los veteranos también pueden seleccionar un condado específico para buscar o pueden optar por buscar recursos en todo el estado.
- El mapa proporcionará opciones de servicios legales, completo con enlaces a las empresas y/o agencias.

Asistencia

- Presentar un reclamo ante el VA
- Inscribirse en VA Healthcare
- Obtener beneficios de entierro
- Asistencia para vivienda/personas sin hogar
- Reconocimientos por servicios
- Beneficios educativos
- Otros beneficios estatales, como proporcionar pases para parques, licencias de caza y pesca.

Para acceder a los servicios, comuníquese con:
Veteranos y gestión de emergencias Sitio web: www.maine.gov/dvem/index.html
Oficina de Servicios para Veteranos de Maine
Teléfono: 207-287-7020 • Sitio web: www.maine.gov/veterans/

rev. 03/24

Terminales de video

La Ley de Maine sobre Terminales de Video (VDT) otorga ciertos derechos a las personas que utilizan computadoras para trabajar.

La Ley de Maine (Título 26, Estatutos Revisados de Maine Anotados [M.R.S.A.], Sección 42-B), 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/

Terminales de Vídeo Estatutos Revisados de Maine
Anotados, Título 26, Sección 251.

1. Oficina. "Oficina" se refiere a la Oficina de Normas Laborales del Departamento del Trabajo.
2. Emplear. "Emplear" significa emplear o permitir a alguien trabajar.
3. Empleado. se refiere a cualquier persona que trabaje de forma regular y continua como operador para un empleador ubicado o que haga negocios dentro del estado.
4. Empleador. "Empleador" se refiere a cualquier persona, sociedad, compañía, asociación o corporación pública o privada que utilice 2 o más terminales en una ubicación.
5. Operador. "Operador" se refiere a cualquier empleado cuya principal tarea sea operar diariamente un terminal durante más de cuatro horas consecutivas, excluyendo recesos.
6. Terminal. "Terminal" se refiere a cualquier máquina que presente datos en una pantalla electrónica de vídeo, normalmente conocidas como terminales de vídeo.

Para el texto completo del estatuto, visite Estatutos Revisados de Maine Anotados (MRSA), Título 26, Secciones 251, 252.

Educación y capacitación Estatutos Revisados de Maine
Anotados (MRSA), Título 26, Sección 25

Todo empleador deberá establecer un programa de educación y capacitación para todos los operadores, tal como lo contempla esta sección.

1. Requisitos. La educación de un empleador y el programa de formación debe proporcionarse tanto oralmente y por escrito, excepto que un empleador que utiliza menos de 5 terminales en una ubicación pueden proporcionar el programa de educación y capacitación por escrito solamente.

El programa deberá incluir como mínimo:

A. Notificación de los derechos y deberes creados en virtud de este subcapítulo mediante la colocación de una copia del mismo en un lugar destacado del sitio de trabajo.
B. Explicación o descripción del uso adecuado de los terminales y las medidas de protección que debe adoptar el operador para evitar o minimizar los síntomas o condiciones derivadas del uso prolongado o incorrecto.
C. Instrucción relacionada con la importancia de mantener una postura adecuada durante la operación del terminal y una descripción de los métodos para lograr y mantener esta postura, incluyendo el uso, por parte del operador, de cualquier equipo ajustable en la estación de trabajo.

2. Literatura; oficina central. La oficina deberá recomendar a los empleadores literatura sobre seguridad ocupacional con datos adecuados, actualizados y pertinentes sobre el uso de terminales, para ser usada en los programas de educación y capacitación.
3. Cronograma de capacitación. Los empleadores deberán ofrecer a los operadores este programa de educación y capacitación dentro de los primeros 30 días de empleo y anualmente de allí en adelante.

Si tiene preguntas sobre cómo trabajar de manera segura en la computadora, hable con su supervisor o comuníquese con el
Departamento de Trabajo de Maine
Oficina de Normas Laborales
Tel: 1-877-SAFE-345 (1-877-723-3345)
TTY users call Maine Relay 711.
Sitio web: www.maine.gov/labor/bls
Correo electrónico: bls.mdol@maine.gov

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

rev. 11/19

LA LEY DE MAINE PROTEGE A LOS TRABAJADORES DE TENER QUE PARTICIPAR EN REUNIONES RELIGIOSAS O POLÍTICAS DE LOS EMPLEADORES

La Ley de Maine 26 MRSA §600-B impide que los empleadores:

- exigir a los empleados que asistan a reuniones sobre las opiniones políticas o creencias religiosas de los empleadores;
- exigir a los empleados que reciban o escuchen comunicaciones sobre las opiniones políticas o creencias religiosas de los empleadores;
- tomar represalias o disciplinar a los empleados que opten por no asistir a estas reuniones o recibir estas comunicaciones;
- tomar represalias contra los empleados que denuncien violaciones de esta ley o presenten una demanda para hacer valer sus derechos.

Los empleadores no pueden despedir, disciplinar, degradar, amenazar ni penalizar de ninguna otra forma a los trabajadores que ejerzan sus derechos bajo el Título 26 MRSA §600-B. Los empleadores deben publicar estos derechos junto con otros avisos para los empleados.

26 MRSA §600-B no se aplica a los empleadores religiosos.

Los "asuntos políticos" se refieren a las elecciones para cargos políticos; los partidos políticos; las propuestas para modificar leyes, normas o reglamentos, o las propuestas de políticas públicas; y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier partido u organización política, cívica, comunitaria, fraternal o laboral.

Los "asuntos religiosos" se refieren a las creencias, afiliaciones y prácticas religiosas; y la decisión de afiliarse o apoyar a cualquier organización o asociación religiosa.

26 MRSA §600-B no prohíbe a los empleadores tener reuniones o enviar comunicaciones sobre:

- información legal relacionada con el trabajo o requerida por ley;
- información que los empleados necesitan para realizar su trabajo;
- celebrar reuniones totalmente voluntarias sobre cuestiones religiosas o políticas.

SI SE VIOLAN SUS DERECHOS:

Puede presentar una demanda civil ante el Tribunal Superior de Maine si se violan sus derechos. Tiene **90 días** a partir de la fecha de la violación para presentarla. Un tribunal puede ordenar que:

- ser recontratado, si fue despedido;
- el empleador le pague los salarios atrasados y/o restablezca sus beneficios/antigüedad;
- el empleador ponga fin a las violaciones; y
- otros remedios.

El Departamento de Trabajo de Maine no hace cumplir estas protecciones.

C0126

MAINE

© 2026 ALLC

SP-ME-S

Salario Mínimo

Las leyes de trabajo del estado de Maine protegen a las personas que trabajan en Maine. El Departamento de Trabajo de Maine administra las leyes que todos los empleadores deben cumplir. Los representantes del Departamento inspeccionan los lugares de trabajo para garantizar su cumplimiento. Se pueden imponer multas y sanciones a los empleadores que no cumplan con la ley.

La Ley de Maine (Título 26 M.R.S.A., artículo 42-B) exige que todos los empleadores coloquen este cartel en el lugar de trabajo donde los trabajadores puedan verlo fácilmente.

Este cartel está disponible en línea de manera gratuita y se puede copiar: https://www.maine.gov/labor/posters/

El salario mínimo para el sector agrícola y no agrícola es de $15.10 por hora, con vigencia a partir del 1 de enero de 2026.

Salario mínimo

Según las leyes de trabajo de Maine, todas las empresas agrícolas y no agrícolas que operan en el estado con un empleado están automáticamente cubiertas por la ley estatal. Esto incluye a todos los empleadores públicos y privados, independientemente de sus beneficios o tamaño. A partir del 1 de enero de 2026, el salario mínimo en Maine será de $15.10 por hora.

Ordenanzas municipales sobre el salario mínimo

Los empleadores con empleados que trabajen en Bangor y/o Portland o en cualquier otro municipio que apruebe una ordenanza local sobre el salario mínimo pueden estar sujetos a regulaciones adicionales y deben consultar con las autoridades municipales.

Empleado de servicio

Un empleado de servicio es alguien que recibe regularmente más de $191 al mes en propinas. A partir del 1 de enero de 2026, los empleadores deben pagar un salario por servicio directo de al menos $7.55 por hora. Si el salario directo del empleado por semana, combinado con las propinas ganadas, no alcanza el salario mínimo estatal requerido, el empleador debe pagar la diferencia.

Horas extra

A menos que estén específicamente exentos, los empleados deben recibir el pago de horas extra por las horas trabajadas que excedan las 40 horas semanales, a una tasa no inferior a la mitad de su salario normal. Los empleadores tienen derecho a permitir o denegar las horas extra, pero si se trabajan horas extra, deben pagarse de acuerdo con los requisitos estatales. Los empleadores del sector privado no pueden utilizar el tiempo compensatorio o "comp", aunque pueden permitir a los empleados flexibilizar su horario dentro de la semana laboral (pero no el período de pago si este es superior a un ciclo de siete días en la semana laboral).

Exenciones de horas extra

Las leyes de Maine incorporan por referencia los requisitos salariales establecidos en la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA). A partir del 1 de enero 2026, el salario mínimo requerido será de $871.16 semanales. El salario es solo uno de los factores que se tienen en cuenta para determinar si un trabajador está exento de horas extra según la legislación federal o estatal. Las funciones de cada trabajador deben tenerse en cuenta como parte de este análisis. El incumplimiento de ambos requisitos (cumplir con la prueba de funciones y el umbral salarial semanal) constituye una infracción de la legislación estatal y, potencialmente, de la legislación federal, dependiendo de las discrepancias de las leyes.

Declaraciones a los empleados

Todo empleador deberá entregar a cada empleado, junto con el pago de su salario, una declaración en la que se indique claramente la fecha del período de pago, las horas trabajadas, los ingresos totales y las deducciones detalladas.

Mantenimiento de registros

Los empleadores deberán conservar registros precisos de las horas trabajadas y los salarios pagados a todos los empleados durante tres años.

El Departamento de Trabajo se encarga de hacer cumplir las leyes estatales sobre salarios y horarios. Los empleadores que tengan preguntas sobre la ley pueden llamar al 207-623-7900 o visitar la página web del departamento.

Orientación sobre el salario mínimo

www.maine.gov/labor/labor_laws/minimum_wage_faq.html
legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html

Orientación sobre las horas extra

www.maine.gov/labor/labor_laws/overtime.html
legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html

**Nota: Los empleadores de Maine también pueden estar cubiertos por la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo. Para obtener más información, comuníquese con la Oficina de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos al 603-666-7716.*

Para obtener información, póngase en contacto con:
Departamento de Trabajo de Maine
Oficina de Normas de Trabajo
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045
Teléfono: 207-623-7900
Los usuarios de TTY deben llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.
Sitio web: www.maine.gov/labor/bls • Correo electrónico: bls.mdol@maine.gov

El Departamento de Trabajo de Maine proporciona igualdad de oportunidades en el empleo y los programas.

Hay ayudas y servicios auxiliares disponibles para personas con discapacidades que lo soliciten.

Rev. 9/25

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 empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que su estado proporcione. Según el Departamento de Partido Laborista; donde 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

Licencia Familiar y Médica Remunerada

La ley de Licencia Familiar y Médica Remunerada (PFML) de Maine proporcionará 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 y § 850-1) 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 coplarse: www.maine.gov/labor/posters/

Prestaciones

- Las prestaciones están disponibles durante el período de la licencia necesario o durante 12 semanas, el que sea menor.
- 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 nuevo niño por su nacimiento, adopción o acogida, o bien para cuidar de familiares con alguna condición de salud grave.

Licencia médica: para atender necesidades médicas graves propias.

Licencia por seguridad: para proteger la propia 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, pero no es el mismo cada día o cada semana.

Licencia reducida: licencia en la que se sigue trabajando pero se trabaja sistemáticamente menos horas.

Elegibilidad

- Para establecer una reclamación, tiene que haber ganado un total de seis veces el salario promedio semanal estatal anual de Maine en su período base. El período base se define como los primeros cuatro de los últimos cinco trimestres calendario 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 las primas 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 prima para usted no puede ser superior al 0.5 por ciento del salario. Por ejemplo, una persona que gana $600 por semana hará un aporte de $3 por semana, como máximo.

Otros datos que debe conocer

- Salvo en caso de emergencia médica, el empleador puede alegar dificultades excesivas en determinadas circunstancias y solicitar que la licencia se programe para otro momento acordado mutuamente.
- El empleador debe restituirle su puesto original o un puesto equivalente, con prestaciones, salario y otras condiciones de empleo equivalentes si usted ha trabajado para ese empleador al menos 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
Paid 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. Las personas con discapacidad pueden solicitar asistencia y servicios auxiliares.

rev. 04/25

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

Employers:
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
www.adp.com

The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.

C0126 • 0126 • v23

Copyright © 2026 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20260220

Compliance Date January 2026

ADP Always Designing for People®