

# Salario Mínimo



Las Leyes Laborales del Estado de Maine protegen a todas las personas que trabajan en Maine. Estas leyes, administradas por el Departamento de Labor de Maine, serán cumplidas por todo empresario. Representantes del Departamento inspeccionarán sitios de trabajo con el fin de asegurar que sean cumplidas. Empresarios que no cumplen con las leyes pueden recibir advertencias o multas.

Este cartel es un sumario de importantes aspectos de las leyes. Copias de la escritura completa y oficial de las leyes pueden ser obtenidas llamando al Departamento de Labor, Oficina de Normas de Labor, (Department of Labor, Bureau of Labor Standards) (207) 623-7900.



Las leyes estatales de Maine, Título 26, Capítulo 7, MRSA, Sección 839 exigen que cada empleador mantenga un sumario de las leyes exhibido en un lugar donde cada trabajador pueda verlo.

Este cartel puede ser reproducido.

**Octubre 1, 2007 — El salario mínimo es \$7.00 por hora**  
**Octubre 1, 2008 — El salario mínimo es \$7.25 por hora**  
**Octubre 1, 2009 — El salario mínimo es \$7.50 por hora**

## Empleados de servicio

Un empleado de servicio es aquel que recibe más de \$30 por mes en propinas. Se requiere que el empresario pague un sueldo en efectivo, de al menos el 50% del salario mínimo actual. Si el total del sueldo más las propinas de la semana no equivale aproximadamente al salario mínimo por hora, el empresario está obligado a pagar la diferencia en salario al empleado. Las propinas pertenecen exclusivamente al trabajador que sirve al cliente. No se permite que el empleador obligue al trabajador a dar a otros trabajadores o contribuir su propina al grupo colectivo.

## Exentos del salario mínimo y de pago por horas extras\*

- ◆ Individuos empleados en agricultura, salvo cuando trabajen para una granja o en una granja con más de 300,000 aves ponedoras de huevos
- ◆ Empleados que ganen sus ingresos a base de comisiones de ventas y cuyas horas y lugares de trabajo no estén controlados por el empleador
- ◆ Conductores de taxi
- ◆ Consejeros o subalternos de consejeros en campamentos de verano para niños
- ◆ Empleados de campamentos de verano para niños, quienes son estudiantes menores de 19 años, si el campamento está bajo las disposiciones del MSRA, Título 13, Parte 2 que incluye ciertas órdenes civiles, sociales, caritativas y fraternales
- ◆ Personas que se dedican a la pesca o que trabajan cultivando animales acuáticos
- ◆ Operadores de centrales telefónicas públicas con menos de 750 estaciones
- ◆ Personas que trabajan en casa, que no son supervisados ni controlados y que compran materia prima y terminan artículos para la venta
- ◆ Miembros dependientes de la familia del empleador
- ◆ Empleados ejecutivos, administrativos o profesionales con sueldos de al menos \$455.00 por semana

## Exentos de Pago por Horas Extras Únicamente\*

- ◆ Procesamiento de sardinas u otros productos alimenticios perecederos
- ◆ Empleados públicos, incluyendo a bomberos y policías
- ◆ Vendedores de coches, mecánicos, escritores de facturas y pedidos, y vendedores de piezas de recambio que son pagados por comisiones o por una tasa fija
- ◆ Conductores y asistentes de conductores que estén exentos de pago por horas extras bajo las leyes federales:
  - ◆ Están exentos de pago por horas extras bajo las leyes de Maine a partir de 9-1-03, si son pagados de una manera bastante equivalente al sueldo por hora más la mitad (1½) por todas las horas trabajadas por encima de las 40 horas semanales establecidas por la Oficina de Normas de Labor (Bureau of Labor Standards)
  - ◆ Están exentos de pago por horas extras bajo las leyes de Maine si les protege un contrato colectivo que regule su índice de pago.

- ◆ Están exentos de pago por horas extras bajo las leyes de Maine si trabajan para una empresa contratista del gobierno federal o con una agencia del gobierno federal que regule el valor mínimo por hora que se paga al empleado.

## Igualdad de Salario

Se requiere que todo trabajador, sin perjuicio de su sexo, reciba el mismo salario por trabajo comparable en destreza, esfuerzo, y responsabilidad. Esto no incluye diferencias pagadas por antigüedad, o sistemas de incrementos salariales a base de méritos o diferencias en turnos de trabajo que no discriminen a base del sexo.

## Alojamiento y Comida

Con apruebo de la División de Normas de Trabajo sueldos pueden incluir costos razonables para el empleador que suministra alojamiento y comida. Se requiere que el empleado use el alojamiento y comida, y este uso se indique claramente en la ficha de sueldo y pago del empleado.

## Declaraciones para Empleados

Se requiere que cada empleador dé a cada empleado, con su salario, una declaración (ficha) que muestre claramente las fechas del periodo de pago, horas trabajadas, salario total, y el detalle de las deducciones.

## Registros

Se requiere que empleadores mantengan por 3 años expedientes precisos de las horas trabajadas y los sueldos pagados a cada empleado.

## Sanciones

Violar esas leyes puede resultar en multas de \$50 a \$200. El Fiscal General puede instituir otras acciones.

**Advertencia:** éste es un resumen de las leyes. Le da información en breve. Contacte con Bureau of Labor Standards (la Oficina de Normas de Trabajo) para recibir una copia de la ley o interpretaciones formales. El personal está disponible para contestar a preguntas.

*Nota: Nada en las leyes de Maine excluye a un empleador de la Ley Federal de Normas Justas de Trabajo. Para información Federal, contacte con la División de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo — Wage and Hour Division, U.S. Department of Labor, P.O. Box 554, Portland, Maine 04112.*

*Tel: (207) 780-3344.*

## Para mas información contactenos

Maine Department of Labor  
Bureau of Labor Standards  
45 State House Station  
Augusta, Maine 04333-0045

**Telephone: 207-623-7900, (TTY: 1-800-794-1110)**

Visite nuestra página del internet:  
Website: [www.maine.gov/labor/bls](http://www.maine.gov/labor/bls)  
E-mail: [webmaster.bls@maine.gov](mailto:webmaster.bls@maine.gov)