

Reglamentación del empleo



La finalidad de las leyes laborales del Estado de Maine es proteger a las personas que trabajan en el estado. El Departamento de Trabajo de Maine ejecuta las leyes que deben cumplir todos los empleadores. Representantes del Departamento inspeccionan los sitios de trabajo para garantizar su cumplimiento. Los empleadores que no las acaten podrían ser citados y sancionados.

Este cartel describe algunos aspectos importantes de las leyes. Se puede solicitar una copia de las leyes, o interpretaciones formales, llamando al Departamento de Trabajo, Oficina de Normas Laborales (Department of Labor, Bureau of Labor Standards) al teléfono 207-623-7900. (Las leyes están también en el sitio web de dicha oficina).



Las Leyes del Estado de Maine (*Estatutos Revisados y Comentados de Maine, Título 26, Sección 42-B*) requieren que cada empleador exhiba este cartel en el sitio de trabajo en un lugar donde puedan verlo fácilmente los empleados.

Este cartel se ofrece en internet sin costo alguno y su copia está autorizada: <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Momento del pago

Los empleados deben recibir su paga completa como mínimo cada 16 días. Debe notificarse a los empleados cualquier reducción de su sueldo o salario como mínimo un día antes del cambio.

Pago de sueldos

Los empleados que se retiran de un trabajo deben recibir su paga completa el siguiente día de nómina o en las siguientes dos semanas, de ambas fechas la que sea anterior. Esto podría incluir también cualquier paga vacacional o permiso remunerado que se haya acumulado si lo contemplan las políticas o prácticas de la compañía.

Acuerdo injusto

Los empleadores no pueden requerir que un empleado pague mercancías dañadas, cheques sin fondos o cuentas no pagadas por clientes, ni tampoco uniformes especiales y determinadas herramientas del oficio.

Recesos

La mayoría de los empleadores deben ofrecer un descanso remunerado o no remunerado de 30 minutos después de 6 horas de trabajo.

Se debe proporcionar a las madres lactantes un descanso no remunerado o se les debe permitir que usen su descanso remunerado o su hora de comer para extraerse leche. El empleador debe hacer esfuerzos razonables para proporcionar una sala o sitio limpio, que no sea un baño, donde se pueda extraer leche.

Permiso por razones médicas y familiares

Un empleado que haya trabajado un mínimo de 12 meses en un sitio de trabajo que tenga 15 empleados o más puede solicitar un permiso de hasta 10 semanas pagadas o no pagadas en un período de 2 años por las siguientes razones:

- ◆ Nacimiento o adopción de un niño o de un niño de su pareja de hecho;
- ◆ Enfermedad grave del empleado o de un miembro de su familia inmediata, incluida su pareja de hecho;
- ◆ Donación de órganos;
- ◆ Fallecimiento o condición médica grave del cónyuge, la pareja de hecho, un progenitor o un hijo/a del empleado si ocurre mientras su cónyuge, pareja de hecho, progenitor o hijo/a presta servicio militar activo;
- ◆ Enfermedad grave o fallecimiento de un hermano o hermana que comparte vivienda o condiciones financieras con el trabajador.

(La *Ley Federal de Permisos por Razones Médicas y Familiares* es diferente, llame al teléfono 866-487-9243 para obtener más información).

Permiso para víctimas de violencia, agresión, acoso o agresión sexual

Debe autorizarse a petición si un empleado (o un hijo/a o cónyuge del empleado) es víctima de violencia, agresión, acoso o agresión sexual, o de cualquier acto que ameritaría una orden de protección bajo el Título 19-A de los *Estatutos Revisados y Comentados de Maine*, c. 101, y el empleado requiere el tiempo para:

- ◆ Prepararse para participar en los procedimientos de un tribunal; o
- ◆ Recibir tratamiento médico; u
- ◆ Obtener los servicios necesarios para remediar la crisis.

Permiso de cuidado familiar

Si la política del empleador contempla ausencias remuneradas, se debe permitir que el empleado use hasta 40 horas en un período de 12 meses para cuidar a un familiar inmediato que esté enfermo.

Permiso remunerado acumulado (vigente el 01.01.2021)

Un empleador que emplee a más de 10 personas en el transcurso regular y habitual del negocio durante más de 120 días de cualquier año calendario, deberá permitir que cada empleado acumule tiempo para permisos remunerados basado en su paga básica. Un empleado tiene derecho a acumular una hora de permiso remunerado de un empleador único por cada 40 horas trabajadas, hasta un total de 40 horas en un año de empleo. El permiso empieza a acumularse al comenzar el empleo, pero el empleador no está obligado a autorizar el permiso antes de que el empleado haya trabajado 120 días con el empleador en el transcurso de un año.

Crédito tributario por ingreso laboral

Los empleados podrían ser elegibles para recibir crédito tributario por ingreso laboral, tanto federal como estatal. Los empleados pueden solicitar los créditos tributarios en su declaración de impuestos.

Nota: Los empleadores en Maine también podrían estar cubiertos bajo la *Ley Federal de Normas Justas de Trabajo (Federal Fair Labor Standards Act)*. Para obtener más información, llame a la Oficina de Salarios y Horas Laborales del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (U.S. Department of Labor Wage and Hour Office, al teléfono 866-487-9243).

Contacto para obtener información adicional:

Maine Department of Labor
Bureau of Labor Standards
45 State House Station
Augusta, Maine 04333-0045
situado en: 45 Commerce Drive
Teléfono: 207-623-7900 | Usuarios TTY llamar a Maine Relay 711.
Sitio web: www.maine.gov/labor/bls
Correo electrónico: bls.mdol@maine.gov

Empleo a voluntad - Conforme con las leyes de Maine, se puede despedir a un empleado a voluntad por cualquier razón que no esté específicamente prohibida por la ley. En la mayoría de los casos, se considera que usted es un empleado a voluntad a menos que trabaje bajo un convenio colectivo de trabajo u otro contrato que limite el despido. Si tiene preguntas sobre el empleo a voluntad, comuníquese con su departamento de recursos humanos o la Oficina de Normas Laborales.