

# Regulación del empleo

**MAINE**  
**DEPARTMENT OF**  
**LABOR**

Bureau of Labor Standards

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.

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

## 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

Los empleados que dejen un trabajo deberán recibir su pago completo el siguiente día de pago o dentro de las dos semanas siguientes, lo que ocurra antes. Esto también puede incluir el pago de vacaciones acumuladas o Permiso remunerado acumulado, si así lo establecen las políticas o prácticas de la compañía.

## 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 periodo de 12 meses para cuidar a un miembro inmediato de su familia que esté enfermo.

## Permiso remunerado acumulado (Vigente a partir del 01.01.2021)

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 periodo 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](http://www.maine.gov/labor/bls)  
Correo electrónico: [bls.mdol@maine.gov](mailto: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.**