Maine State Postings

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 línea

PORTUGUESE — Temos interpretes a sua disposição
Se precisar de atendimento em Português, por favor diga "Portuguese" e um intérprete será 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 sarà 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 "拆音呢斯" (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 필요하시면 전화를 거실 때 영어로 코리언 (KOREAN)이라고 말씀하시면 통역사를 연결해 드립니다. 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 می باشند.
را که بدان صحبت می کنید به انگلیسی ذکر کنید تا راجع به امری به ما تلفن می کنید، لطفا نام زبانی قطع نکنید. هنگامیکه برای درخواست کمک یا شما تماس گرفته شود. لطفا روی خط منتظر بمانید. با یک مترجم برای

SOMALI — Turjumaanno 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)

LOS LUGARES DE TRABAJO DE MAINE APOYAN A LAS MADRES LACTANTES

Department of Health and Human Services — Maine People Living Safe, Healthy and Productive Lives

MAINE DEPARTMENT OF LABOR — Bureau of Labor Standards

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 madres 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 las madres lactantes?

- 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 enfermeria en el lugar de trabajo?

- Comprender a las madres lactantes de Maine en el Ley del lugar de trabajo.
- 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 madres lactantes?

- 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 las mujeres que amamantan en público.

Una madre puede amamantar a su bebé en cualquier lugar, público o privado, donde la madre 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 o 207-623-7930

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.03/20

Salario Mínimo

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.

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.

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

El salario mínimo es de \$14.15 por hora a partir del 1 de enero de 2024

Salario mínimo
Bajo la ley laboral de Maine, toda empresa que opere en el estado y tenga un empleado queda automáticamente regulada por la ley estatal. Esto incluye a todos los empleadores, sean públicos o privados, independientemente de sus ganancias o tamaño. A partir del 1 de enero de 2024, el salario mínimo en Maine queda establecido en \$14.15 por hora.

Ordenanzas Municipales de Salario Mínimo
Los empleadores que tengan empleados trabajando en las municipalidades de Bangor o Portland o cualquier otra que apruebe 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 alguien que regularmente recibe más de \$179 al mes en propinas. A partir del 1 de enero de 2024, los empleadores deberán pagar un salario directo por servicios de al menos \$7.08 por hora. Si la suma del salario directo del empleado y las propinas recibidas no da el promedio semanal del salario mínimo requerido, el empleador deberá pagar la diferencia.

Horas adicionales
Salvo exención específica, los empleados deberán recibir un pago por tiempo adicional de al menos una hora y media de su tarifa regular por cada hora que exceda las cuarenta (40) horas en una semana laboral. Los empleadores tienen derecho a conceder o denegar las horas adicionales, pero si dichas horas se trabajan, deberán pagarse conforme a los requerimientos del estado, Los empleadores del sector privado no pueden utilizar las horas compensatorias o "comp", aunque sí pueden permitir a sus empleados flexibilizar su tiempo dentro de la semana laboral (pero 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 requisitos de salario de la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA).

Los nuevos requisitos de salario mínimo son \$816.35 por semana, a partir del 1 de enero de 2024. No obstante, el salario es sólo uno de los factores utilizados por la ley federal o estatal para determinar si un empleado está exento de trabajar horas adicionales; se tienen que considerar también los deberes de cada trabajador como parte de este análisis. De no cumplir con ambos requisitos, es decir, satisfacer la prueba de deberes y el umbral de salario semanal, se estaría infringiendo la 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 período de pago, las horas trabajadas, los ingresos totales y las deducciones por menorizadas.

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 que tengan preguntas 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/labor_laws/minimum_wage_faq.html

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.html

***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 603-666-7716.*

Para más información, póngase en contacto con:
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/bls

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

MAINE DEPARTMENT OF LABOR — Bureau of Unemployment Compensation

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)

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.

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 protección al informante

MAINE DEPARTMENT OF LABOR — Bureau of Labor Standards

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

MAINE DEPARTMENT OF LABOR — Bureau of Labor Standards

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

(102012 REV)

O PÓNGASE EN CONTACTO CON SU DEPARTAMENTO DE PERSONAL

CONTACTO DEL DEPARTAMENTO O AGENCIA

Terminales de video

MAINE DEPARTMENT OF LABOR — Bureau of Labor Standards

La Ley de Maine sobre Terminales de Vídeo (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 formacón 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 ocn 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

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 del 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

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

C0124 — MAINE — © 2024 ALLC

SP-ME-S

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.

C0124 • 0124 • v18

Copyright © 2024 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 20240125

Compliance Date January 2024

Always Designing for People®