

Las leyes laborales del Estado de Maine protegen a todas las personas que trabajan en este Estado. El Departamento de Trabajo administra estos estatutos, los cuales deben ser cumplidos por todos los empleadores. Los sitios de trabajo serán inspeccionados por representantes del Departamento para asegurar el cumplimiento de estas leyes, los empleadores que no las cumplan pueden recibir un citatorio o una multa.

Este cartel describe algunos apartes importantes de las leyes. Se puede obtener copia de las leyes vigentes o de su definición formal en la Oficina de Normas Laborales del Departamento de Trabajo (Bureau of Labor Standards), llamando al teléfono (207) 623-7900. (Las leyes también se encuentran en la página Web del Departamento de Trabajo de Maine)



La ley de Maine (Título 26 M.R.S.A. sección 668) exige que cada empleador exhiba este cartel en un lugar del trabajo donde los empleados puedan verlo fácilmente.

La ley de Maine (Título 26 M.R.S.A. sección 668) exige que cada empleador exhiba este cartel en un lugar

Octubre 1 de 2009 – El salario mínimo es \$7,50 por hora

Empleados de Servicio

Un empleado de servicio es aquel que recibe con regularidad más de \$30 al mes en propinas. El empleador deberá pagar un sueldo en dinero equivalente, por lo menos, al 50% del salario mínimo vigente. Si el sueldo total del empleado, combinado con el total de las propinas semanales, no promedia por lo menos el valor del salario mínimo por hora, el empleador tendrá que pagar al empleado la diferencia del salario. Las propinas le pertenecen al empleado que ofrece un servicio directo al cliente. Los empleados no están obligados a llevar un fondo común o compartir sus propinas con otros empleados.

Exentos del Salario Mínimo y del Pago por Horas Extras *

- ◆ Las personas que trabajan en agricultura, excepto cuando trabajan para o en una granja avícola con más de 300.000 aves ponedoras.
- ◆ Los empleados cuyos ingresos provienen de la comisión por ventas y aquellos para quienes las horas laborales y lugar de trabajo no están controlados por el empleador.
- ◆ Los conductores de taxis.
- ◆ Los empleados que laboran como consejeros, consejeros principiantes o consejeros en entrenamiento en campamentos de verano con licencia bajo el Título 22, sección 2495 y los empleados menores de 18 años de edad que laboran en campamentos organizados, y similares programas recreativos de temporada que no requieran de dichas licencias si tales programas funcionan como entidades sin ánimo de lucro.
- ◆ Las personas dedicadas a la pesca o que trabajan en cultivos de vida marina.
- ◆ Los telefonistas públicos que trabajan en centrales con menos de 750 estaciones.
- ◆ Las personas que trabajan en casa sin supervisión ni control, que compran materia prima y elaboran artículos para la venta.
- ◆ Los familiares del empleador que dependen de él.
- ◆ Los empleados ejecutivos, administrativos o profesionales que ganan un sueldo de por lo menos \$455 semanales.

Exentos del Pago por Horas Extras Únicamente *

- ◆ Los trabajadores que laboran en el procesamiento de sardinas u otros productos alimenticios perecederos.
- ◆ Los empleados públicos, incluyendo a los Departamentos de bomberos y policía.
- ◆ Los vendedores de autos, los mecánicos, los registradores de servicios mecánicos y los empleados de repuestos que reciben pago fijo o por comisión.
- ◆ Los conductores y los ayudantes de conductores que están exentos del pago por horas extras de acuerdo con la ley Federal:
 - ◆ Están exentos del pago por horas extras, de acuerdo con la ley de Maine, si reciben un pago razonable y equivalente al valor regular de una hora y media (150%) por el tiempo adicional trabajado más allá de las 40 horas semanales según las reglas establecidas por la Oficina de Normas Laborales.
 - ◆ Están exentos del pago por horas extras, de acuerdo con la ley de Maine, si están cubiertos por un convenio colectivo de trabajo que regula su tasa de pago.

- ◆ Están exentos del pago por horas extras, de acuerdo con la ley de Maine, si trabajan para una entidad que tenga un contrato con el Gobierno Federal o con una agencia del Gobierno Federal que regula el salario mínimo por hora que van a recibir los empleados.

Igualdad Salarial

A todo trabajador se le debe pagar el mismo salario que se le paga a los empleados del sexo opuesto por un trabajo comparable en destreza, esfuerzo y responsabilidad. Esto no incluye diferencias salariales por antigüedad, por mérito o por los turnos asignados, que no discriminen con base en el sexo.

Los empleadores no pueden discriminar en contra del empleado por expresar inquietudes, divulgar, comparar o, de cualquier manera, hablar con otros sobre el salario de los empleados.

Alimentación y Alojamiento

Con la aprobación de la Oficina de Normas Laborales, los sueldos pueden incluir un costo razonable para el empleador que provea alimentación y alojamiento. La alimentación y el alojamiento deben ser de hecho usados por el empleado y se deben indicar con claridad en el registro de los recibos y salarios del empleado.

Comprobantes de Pago para los Empleados

Al momento de pagar el sueldo, todo empleador debe darle al empleado un comprobante donde se indique claramente las fechas del período de pago, horas trabajadas, total del sueldo pagado y descripción detallada de las deducciones.

Registros

Los empleadores deben conservar durante tres años registros detallados de las horas trabajadas y sueldos pagados a todos los empleados.

Contratos Injustos

Un empleador no puede hacer un contrato o acuerdo especial con un empleado para eximir a dicho empleado de pagarle el salario mínimo o el pago de las horas extras.

** Nota: Hay empleadores de Maine que también pueden estar sujetos a la ley Federal de las Normas Justas del Trabajo. Para mayor información, contáctese con la Oficina de Salarios y Horarios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (U.S. Department of Labor Wage and Hour Office) al teléfono 207-780-3344.*

Para más 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
E-mail: webmaster.bls@maine.gov