

# Labor Law Compliance Center

## MAINE SPANISH

Labor Law Compliance Center  
[posters@laborlawcc.com](mailto:posters@laborlawcc.com)  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)  
(800) 801-0597

# Maine Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Child Labor ME01	All employers	11/19
Minimum Wage ME02	All employers	12/23
Regulation of Employment ME03	All employers	12/23
Whistleblower Protections ME04	All employers	11/19
Workers' Compensation ME05	All employers	01/20 (03/22)
Employment Security ME06	All employers	11/19
OSH Regulations ME07	All employers	11/19
Video Display Terminal ME08	All employers	11/19
Sexual Harassment ME09	All employers	10/12



# Leyes sobre el trabajo infantil



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.

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

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

## 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 10:15 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 more than 6 hours on a school day.
- No more than 10 hours on any holiday, vacation, or workshop day.
- On last day of school week, may work up to 8 hours.
- No more than 24 hours in a week, except may work 50 hours any week that approved school calendar is less than three days or during the first and last week of school calendar.

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



# Salario mínimo



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.**

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

## 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).

### 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](http://www.maine.gov/labor/bls)

### 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 pormenorizadas.

### 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](http://www.maine.gov/labor/labor_laws/minimum_wage_faq.html)

[legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html](http://legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html)

### Guía para Horas adicionales

[www.maine.gov/labor/labor\\_laws/overtime.html](http://www.maine.gov/labor/labor_laws/overtime.html)

[legislature.maine.gov/statutes/26/title26sec664.html](http://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.

El Departamento del Trabajo de Maine da a todos los empleados las mismas oportunidades de empleo y

ME02S



Labor Law Compliance Center

(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Regulación del empleo



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

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 periodo 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 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.**

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



## Protección a los empleados que informen o se nieguen a cometer actos ilegales. Este afiche describe algunas secciones importantes de esta ley.



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.

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).

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

### 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](http://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  
División de Salario y Horario  
P.O. Box 554 Portland, Maine 04112  
**Tel.: 207-780-3344**  
[www.dol.gov](http://www.dol.gov)

Departamento del Trabajo de Maine  
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

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos/OSHA  
40 Western Avenue Augusta, Maine 04330  
**Tel.: 207-626-9160**  
[www.osha.gov](http://www.osha.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

ME04S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)





# WORKERS' COMPENSATION

## WORKERS' COMPENSATION BOARD REGIONAL OFFICES

**AUGUSTA**  
442 Civic Center Drive, Suite 225  
156 State House Station  
Augusta, ME 04333-0156  
207-287-2308  
1-800-400-6854

**LEWISTON**  
36 Mollison Way  
Lewiston, ME 04240-5811  
207-753-7700  
1-800-400-6857

**BANGOR**  
396 Griffin Road, Suite 105  
Bangor, ME 04401  
207-941-4550  
1-800-400-6856

**PORTLAND**  
1037 Forest Avenue, Suite 11  
Portland, ME 04103  
207-822-0840  
1-800-400-6858

**CARIBOU**  
43 Hatch Drive, Suite 110  
Caribou, ME 04736-2347  
207-498-6428  
1-800-400-6855

Visit our website at:  
[www.maine.gov/wcb](http://www.maine.gov/wcb)  
Statewide 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](http://www.maine.gov/labor/misclass).

If you have any questions about your rights, please contact one of the regional offices.

### A l'intention des Employés:

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, PREVEZ 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 classer fallacieusement leurs salariés comme étant des contractants privés aux fins d'échapper à 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 à 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](http://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, NOTIFIQUELO 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](http://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	<p>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.</p>	<p>Thamnieze dostępną na życzenie Aby uzyskać pomoc tłumacza, proszę powiedzieć po angielsku. Półość i czekaj, na linie</p>	<p>VIETNAMESE "Cố Vấn Dịch Viên" "Khi gọi điện thoại để được giúp đỡ, xin quý vị hãy nói "VIETNAMESE" để chúng tôi có thể thông dịch viên giúp quý vị. Xin quý vị chờ trên đường dây"</p>
SPANISH	<p>Interpretes a su disposicion Si necesita que le atiendan en español por favor diga "Spanish" y le conectaremos con un interprete. Por favor mantengase en la linea.</p>	<p>"К вам доступны услуги переводчика на русском языке" "Если вы хотите обратиться за помощью на русском языке, пожалуйста скажите "РУССКИЙ", и мы соединим вас с переводчиком. Пожалуйста, оставайтесь на линии."</p>	<p>ARABIC مترجمون شهيرون متحدثون بلغاتكم عند اتصالكم لخدمة او تطلب خدمة معينة فرجو منكم ان تذكروا "عرب-ب-ك" ونعمل منقلبه لكم مترجما شهيما. ابقوا على الخط من ههناكم.</p>
PORTUGUESE	<p>Interpretes a sua disposicao Se precisar de atendimento em Português, por favor diga "Portuguese" e um interprete sera prontamente chamado. Por favor, aguarde na linha.</p>	<p>CHINESE 提供汉语服务 如需汉语服务，请说“汉语”</p>	<p>PERSIAN افراد مترجم در دسترس مي باشند. را كه بدان صحبت مي كنيد به انگليسي ذكر كنيد تا راجع به نمرى به ما تلقن مي كنيد. لطفاً نام زباني قطع كنيد. ههناهميكه براي درخواست كمك يا شما تماس گرفته شود، لطفاً روي خط منتظر بمانيد. ب بيك مترجم براي</p>
ITALIAN	<p>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.</p>	<p>JAPANESE 通訳サービス 日本語を必要とする場合は、「日本語」とおっしゃってください。お待ちください。</p>	<p>SOMALI Turjunaanno waa la helayaa Marka aad caawinaad inoogu soo yeeraneysid, fadhlan luqaddaada af Ingiriisi inoogu sheeg turjubaan ayaa lguugu yeeri doonaaye. Taleefoonkana ha dhigin.</p>
FRENCH	<p>Des interpretes sont à votre disposition Lorsque vous appelez pour demander de l'aide, prononcez le mot "French" et nous mettrons un interprete à votre disposition. Prenez de rester en ligne.</p>	<p>KOREAN 통역 서비스 제공 가능 한국어를 필요로 하는 경우, "한국어"라고 말씀하십시오. 기다려주세요.</p>	

**To the employer:** This notice must be posted in a conspicuous place upon your premises accessible to employees. 39-A MRSA §406. The State of Maine does not discriminate on the basis of disability in admission to, access to, or operation of its programs, services or activities. This poster is available in alternative format. For further assistance, contact the Maine Workers' Compensation Board, ADA Coordinator, telephone: (888) 801-9087 or TTY: 711.

# Ley de Seguridad de Empleo de Maine



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.

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

## 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](http://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.mainejobcenter.gov](http://www.mainejobcenter.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

### 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.

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.

Me. I-1 (rev. 11/2019)

ME06S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Regulaciones de Seguridad y Salud Ocupacional para sitios de trabajo del Sector Público



*Maine tiene una Ley de Salud y Seguridad Ocupacional que protege a los empleados del gobierno estatal, del condado y municipal de los peligros de seguridad y salud en el sitio de trabajo.*



**Los empleadores del sector público deberán colocar este afiche en el sitio de trabajo, a la vista de todos los empleados.**

M.R.S.A. Título 26: Trabajo e Industria

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

## ¿Cómo está protegido?

- ✓ Por ley, un empleador deberá ofrecer un sitio de trabajo seguro y saludable a los empleados.
- ✓ Periódicamente, los inspectores de seguridad y salud del Departamento del Trabajo de Maine visitarán su sitio de trabajo para asegurarse de que su empleador esté cumpliendo las Regulaciones de Seguridad y Salud.
- ✓ Usted tiene derecho de informar cualquier lesión o enfermedad relacionada con su trabajo.
- ✓ Si considera que su sitio de trabajo es inseguro usted o su representante puede ponerse en contacto con el Departamento del Trabajo de Maine y solicitar una inspección. También puede solicitar que su denuncia sea anónima.
- ✓ Los empleadores, empleados y representantes de empleados pueden acompañar al inspector durante la inspección del sitio de trabajo.
- ✓ A su empleador se le puede cursar una infracción y ser sancionado si el inspector encuentra condiciones inseguras o insalubres durante la inspección. Las infracciones deben colocarse en o cerca del sitio de la presunta violación.
- ✓ Su empleador deberá corregir las condiciones inseguras e insalubres que se detecten durante una inspección.
- ✓ A los empleadores que reincidan en violaciones de seguridad y salud o que infrinjan la ley a sabiendas se les puede imponer multas, cargos civiles o penales.
- ✓ Usted no puede ser despedido o discriminado por presentar una denuncia de seguridad o salud o informar de una lesión o enfermedad relacionada con su trabajo. Puede presentar una denuncia ante el director de la Oficina de Normas Laborales dentro de los 30 días siguientes a la presunta violación.

Bajo un plan aprobado el 5 de agosto, 2015, por la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA) del Departamento del Trabajo, el estado de Maine ofrece protección de seguridad y salud ocupacional a los trabajadores del sector público en todo el estado.

OSHA supervisará la operación de este plan para asegurar que merzca la aprobación continua. Cualquier persona puede presentar una denuncia relacionada con la administración estatal de este plan directamente a la Regional Office of OSHA (Oficina Regional de OSHA), JFK Federal Building, Room E-340, Boston, Massachusetts 02203. Teléfono: 617-565-9860 | Fax: 617-565-9827.

Para informar acerca de fatalidades o catástrofes ocurridas fuera del horario laboral: 207-592-4501 o al correo electrónico [accident.bls@maine.gov](mailto:accident.bls@maine.gov).

## ¿A quién contactar para solicitar una inspección o para recibir información de seguridad y salud?

Maine Department of Labor  
Bureau of Labor Standards  
45 State House Station  
Augusta, ME 04333-0045  
207-623-7900

Los usuarios de TTY pueden llamar al servicio de retransmisión de Maine al 711.

Correo electrónico: [mdol@maine.gov](mailto:mdol@maine.gov)  
Sitio web: [www.maine.gov/labor/bls](http://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. 11/19

ME07S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597

[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)



# Terminales de vídeo



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.

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

## 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.

If you have questions about working safely at the computer, speak to your supervisor or contact the  
Maine Department of Labor  
Bureau of Labor Standards  
**Tel: 1-877-SAFE-345 (1-877-723-3345)**  
TTY users call Maine Relay 711.  
Web site: [www.maine.gov/labor/bls](http://www.maine.gov/labor/bls)  
Email: [bls.mdol@maine.gov](mailto: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.

## 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. Requirements. An employer's education and training program must be provided both orally and in writing, except that an employer that uses fewer than 5 terminals at one location may provide the education and training program in writing only.

### 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.





# 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) 624-620, FAX (207) 324-8729, TTY: SERVICIO  
DE RETRANSMISIÓN DE MAINE 711  
[www.maine.gov/mhrc](http://www.maine.gov/mhrc)

O PÓNGASE EN CONTACTO CON SU DEPARTAMENTO DE PERSONAL: \_\_\_\_\_  
CONTACTO DEL DEPARTAMENTO O AGENCIA

Impreso bajo asignación: 01094H1010012 (102012 REV)

ME09S



Labor Law Compliance Center  
(800) 801-0597  
[www.laborlawcc.com](http://www.laborlawcc.com)

