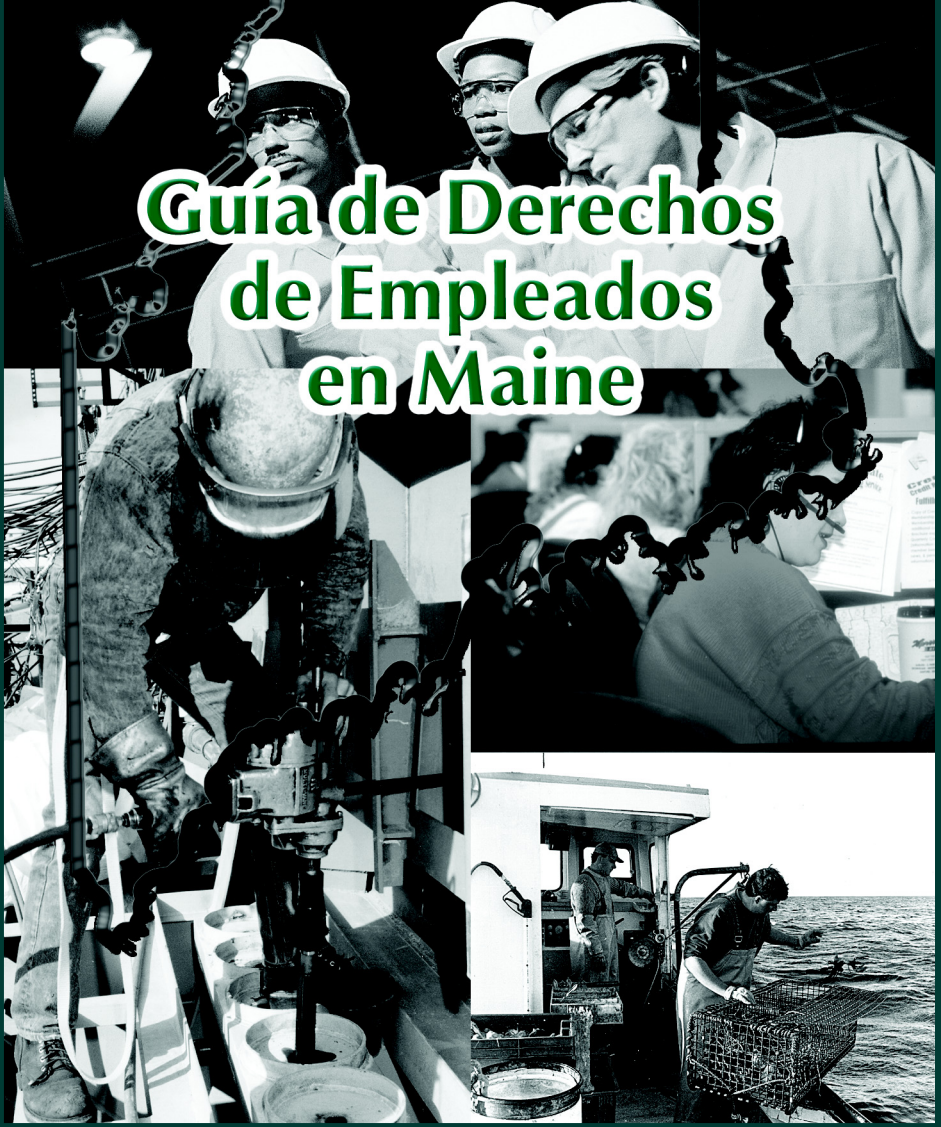




# Guía de Derechos de Empleados en Maine



Translation into Spanish by the students in Spanish 326: Translation, at Bowdoin College, Spring 2002. Traducción al español hecha por los alumnos en Español 326: Traducción, Bowdoin College, primavera, 2002.

Allison Benton  
Julie Dawson  
Emily Duffus  
Ellen Driver  
Cait Fowkes  
Tristan Gleason  
Matt Hession

Sara Martínez  
Justin Minihane  
Melinda Stanley  
Lindsay Steinmetz  
Thomas Sokol  
Mara Tittler  
Karen Yeoman

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en empleo y programas. Se ofrecen ayuda auxiliar y servicios en caso de necesidad.

Teléfono: 207 624-6400 TTY (Para personas con impedimentos del oído): 207-624-6003 Fax: 207 624-6449

Rev. 9/04

**E**ste manual tiene como propósito explicar las leyes básicas relacionadas al empleo. Algunas de las leyes son federales y otras estatales.

El Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) le puede ayudar no sólo con varios aspectos de derechos para empleados sino también con buscar otros recursos.

Además de derechos laborales, el Departamento de Trabajo le puede ayudar a escoger una profesión, con la búsqueda de trabajo, seguridad laboral, entrenamiento, y muchos otros asuntos que afectan la vida laboral de uno. Algunos de dichos servicios están disponibles a través de nuestra red estatal de CareerCenters (Centros de Ocupación). Para informarse de la oficina más cercana, llame a 1-888-457-8883, TTY 1-888-313-9400 (para personas con impedimentos del oído).

Para mayor información sobre los temas tratados en este manual, póngase en contacto con las agencias en la lista al final o llame a 207-624-6400, TTY 207-624-6003.

E-mail: [webmaster.bls@Maine.gov](mailto:webmaster.bls@Maine.gov)

## Indice

Descansos -----	1
Trabajo infantil-----	1
Cierre o traslado de un trabajo -----	4
Negociación colectiva -----	4
Discriminación y acoso -----	5
Violencia doméstica -----	6
Examen para detectar drogas -----	6
Permiso por razones familiares o médicas -----	7
Contratos y despidos -----	8
Mediación -----	9
Horas extras -----	9
Jubilación y beneficios de salud -----	9
Preferencia para trabajadores y contratistas de Maine -----	10
Privacidad -----	10
Carteles requeridos -----	11
Seguridad y salud -----	12
El fumar -----	13
Seguro de desempleo -----	13
Salarios -----	15
Ley de Protección para quienes Denuncian la - Corrupción -----	16
Indemnización laboral -----	17
Recursos-----	18

## Descansos

En una empresa en la que tres (3) o más empleados estén trabajando al mismo tiempo, los empleados tienen derecho a un descanso de 30 minutos después de trabajar por seis (6) horas, a menos que haya un acuerdo escrito diferente.

### ¿ Preguntas comunes:

“¿Tiene derecho mi empleador a no permitirme salir del edificio durante el descanso?”

*Sí*

“¿Tiene que pagarme mi empleador por el tiempo de descanso de 30 minutos?”

*No*



## Trabajo infantil

En Maine, las leyes estatales del trabajo infantil tratan cuándo, dónde y cómo los menores de 18 años pueden trabajar. Leyes Federales pueden ser diferentes. El *Guía de las Leyes Estatales de Maine para Trabajo Infantil* contiene mayor información sobre las leyes de trabajo infantil.

Folletos se encuentran en las oficinas del Departamento de Trabajo (Vease la pagina 18).

### Permiso de trabajo

Los adolescentes menores de 16 años necesitan un permiso de trabajo para ser empleados (salvo para trabajo doméstico o agrícola), inclusive si ellos trabajan para sus padres.

Si un joven quiere solicitar un permiso, tiene que llevar prueba de su edad y una oferta de trabajo al Superintendent's Office (oficina del director de escuelas).

El Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) tiene que aprobar y expedir el permiso antes que el adolescente empiece a trabajar.



## Horas de trabajo para adolescentes\*

### Menores de 16 años

(Se requiere permiso de trabajo)

#### Horas de Trabajo

- Entre las 7 A.M. y las 7 P.M.
- Entre las 7 A.M. y las 9 P.M., sólo durante vacaciones del verano
- No durante horas de escuela

#### Horas Máximas

- 3 horas los días escolares, los viernes inclusive
- 18 horas en cualquier semana que tenga, al menos, un día escolar
- 40 horas durante una semana sin escuela
- 8 horas durante días cuando no hay escuela (los fines de semana, días feriados, vacaciones, días libres, etc.)
- Un máximo de 6 días seguidos

\*Hay algunas excepciones para estudiantes involucrados en el programa de co-op (trabajar-estudiar), y estudiantes con un plan de educación alternativo con un elemento laboral.

### Estudiantes de 16-17 años

(Incluso jóvenes educados en casa)

#### Horas de Trabajo

- No antes de las 7 A.M. en un día escolar
- No antes de las 5 A.M. en un día no escolar
- No después de las 10 P.M. la noche antes de un día escolar.
- No después de la medianoche antes de un día no escolar
- Menores de 17 años de edad no pueden trabajar durante horas escolares

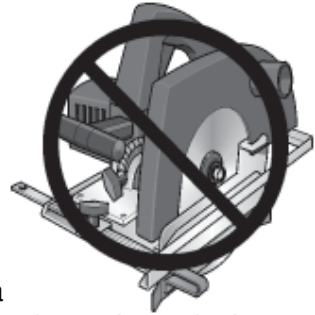
#### Horas Máximas

- 4 horas por día escolar; 8 horas por día el último día escolar de la semana
- 20 horas durante cualquier semana en que haya 3 o más días escolares. (Excepción: 8 horas por día cuando hay un cierre de la escuela no previsto por más de 28 horas en aquella semana. Ejemplo: falta de calefacción o luz)
- 50 horas durante cualquier semana con menos de 3 días escolares programados, o durante la primera o la última semana del año escolar.
- 10 horas por día los fines de semana, feriados, vacaciones o días de reuniones de los maestros
- Un máximo de 6 días seguidos

## **Trabajo Prohibido**

### **En Maine, ningún trabajador menor de 18 años de edad puede:**

- Conducir un vehículo motorizado en el trabajo.
- Usar herramientas eléctricas como sierra circular, grúa, aplastante de cajas, máquina de cortar fiambre, máquina de productos de papel o máquina de carpintería.
- Trabajar en la excavación, el derribo, la demolición, la fabricación o el almacenamiento de explosivos, o el techado.
- Trabajar solo en un negocio centrado en el intercambio de dinero en efectivo.
- Trabajar en espacio limitado.
- Trabajar en alturas.



### **Además de las reglas ya mencionadas, los menores de 15 años de edad no pueden:**

- Hornear ni cocinar para el trabajo (excepto en el mostrador).
- Trabajar en una tintorería, una lavandería comercial, ni en una panadería (pero sí en ventas o en trabajo de la oficina).
- Hacer trabajo de almacenamiento o de manufactura en serie.
- Trabajar en los congeladores ni en enfriadores de carne.
- Trabajar en la mayoría de trabajos en hoteles, moteles ni en lugares de diversión comerciales.
- Cargar o descargar camiones, vagones de tren, o banda transportadora.
- Trabajar en ocupaciones peligrosas.
- Trabajar sin permiso de trabajo.
- Trabajar con equipo eléctrico que incluye cortacéspedes y máquinas de cortar.

Estas son listas parciales. Para obtener más información, llame al Maine Department of Labor Wage and Hour Division (División de Salarios y Horarios): 207-624-6400; TTY 207-624-6003).

También se puede llamar al U.S. Wage and Hour Office (La Oficina de Salarios y Horarios de EE.UU.): 207-780-3344 o 207-945-0330.



## **Cierre o traslado de un trabajo**

### **WARN (ADVERTENCIA)**

Si su empresa tiene planes para cerrar o trasladarse y tiene cien empleados o más, su empleador necesita avisarle con por lo menos 60 días de anticipación. (The Workers Adjustment and Retraining Notification Act, "WARN," 29 U.S.C. 2101) (Decreto de Notificación sobre Ajustes y Reentrenamiento a Trabajadores).

### **Indemnización por cesantía**

Si una empresa con cien empleados o más cierra o se traslada más de cien millas, la empresa necesita notificar al Maine Department of Labor (el Departamento de Trabajo de Maine) o a sus empleados con anticipación. En muchos casos, los empleados que han trabajado en esa empresa por tres años o más tienen que recibir indemnización por cesantía. Si el empleado necesita entablar una demanda para conseguir dicha indemnización, él/ella puede recaudar los costos legales. (26 M.R.S.A. 625-B)

## **Negociación colectiva (Sindicatos)**

Los empleados tienen derecho a formar sindicatos o a pertenecer a ellos.

The National Labor Relations Act (El Decreto Nacional de Relaciones de Trabajo) da a los empleados en empresas privadas el derecho a formar sindicatos y negociar con empleadores.

The Maine Labor Relations Board (La Junta de Relaciones Laborales del Estado Maine) regula las actividades de los sindicatos en la mayoría de lugares de trabajo público y en algunos lugares de trabajo agrícola.

The Maine Strikebreaker Law (La Ley de Rompehuelgas de Maine) (26 M.R.S.A. 851-856) impide que empleadores contraten a rompehuelgas durante una disputa de trabajo.

Para mayor información, puede llamar a La Junta de Relaciones Laborales a:

Maine Labor Relations Bd. (nivel estatal)  
90 State House Station  
Augusta, ME 04333  
(207-287-2015)  
(TTY 207-287-4330)

National Labor Relations Bd.(nivel nacional)  
Thomas P. O'Neill Jr., Fed Bldg.  
10 Causeway St., Room 601  
Boston, MA 02222-1072  
(617-565-6700)  
(TTY 617-565-6470)



## **Discriminación y acoso**

### **Discriminación ilegal**

Los empleadores no pueden discriminar contra empleados por raza, religión, color, sexo, edad, origen nacional, o incapacidades mentales o físicas.

La ley no permite que se trate con desigualdad a una persona por pertenecer a uno de estos grupos.

Todo trabajador tiene derecho a trabajar en un lugar donde no haya discriminación.

### **Incapacidades**

La ley federal Americans with Disabilities (Ley para Personas con Impedimentos) (42 USC 12101) y el Maine Human Rights Act (La Ley de Derechos Humanos en Maine) (5 MRSA 4551-4660-A) protegen a empleados incapacitados. Los empleadores no pueden discriminar contra empleados incapacitados al contratar y despedir a trabajadores y deben hacer acomodaciones razonables para estos trabajadores.

### **El acoso sexual**

El acoso sexual en el trabajo está prohibido por la ley.

Usted tiene derecho a trabajar en un lugar libre del acoso sexual.

Nadie debe tolerar comentarios sexuales o contacto físico para mantener su trabajo.

Las leyes que rigen en su trabajo están exhibidas allá. Mire los carteles en su lugar de trabajo para que sepa dónde encontrar información si Ud. la necesita. Mire la página 11 para una lista de los carteles.

Algunos ejemplos de acoso sexual son:

- avances sexuales no deseados
- abrazos, contacto físico, o besos no deseados
- comentarios obscenos o provocativos
- solicitud de favores sexuales

Para mayor información, llame a la Maine Human Rights Commission (La Comisión de Derechos Humanos de Maine) (207-624-6050, TTY 207-624-6064).

## Violencia Doméstica

Permiso de ausencia para víctimas de violencia doméstica

Una empresa tiene que darle permiso de ausencia a cualquier empleado que sea víctima de violencia doméstica, con o sin pago, para preparar y asistir a los procedimientos tribunales, recibir tratamiento médico, u obtener servicios necesarios para remediar una crisis causada por violencia doméstica, agresión sexual u hostigamiento. El empleado tiene que pedir el tiempo libre. Nueva ley en vigor desde el 25 de Julio del 2002:

Permiso también se le debe dar al empleado si su hijo, cónyuge, o padre ha sido victima de la violencia doméstica.

## Examen para detectar drogas

Su empleador puede pedirle que se someta a un examen para detectar drogas en el organismo si la ley federal lo requiere o si la empresa tiene una política en relación a drogas que el Departamento de Trabajo de Maine haya aprobado.

Según la ley, un empleador puede usar un resultado positivo para:

- negarse a contratar a alguien
- despedir a un empleado (bajo ciertas circunstancias)
- castigar a un empleado (bajo ciertas circunstancias)
- cambiar el trabajo de un empleado (bajo ciertas circunstancias)

## ¿ Preguntas comunes:

1. “¿Puedo negarme el examen?”

*Sí, pero en ese caso, es posible que su empleador tenga derecho a despedirle legalmente o a no contratarlo.*

2. “Mi examen salió positivo, pero no estoy de acuerdo con estos resultados. ¿Qué puedo hacer?”

*Las leyes del Estado le permiten pedir que otro laboratorio, escogido por Ud., pruebe su muestra. Su empleador tiene que indicarle cómo puede apelar los resultados.*

3. “¿Pueden despedirme en caso de un resultado positivo?”

*Un empleador no puede despedir a un empleado la primera vez que recibe resultados positivos, pero sí puede hacerlo si tiene un resultado positivo más de una vez. Los empleadores necesitan ofrecer seis (6) meses de rehabilitación a empleados que tengan resultados positivos. Los empleadores pueden despedirle si rechaza la rehabilitación.*

4. “Mi empleador usa un alcohómetro para probar el uso de alcohol. ¿Puede hacerlo?”

*Sí. Los empleadores pueden hacer esta prueba cuando lo deseen.*

### **Permiso por razones familiares y médicas**

Empleadores de 15 empleados o más, y toda agencia pública, tienen que dar hasta 10 semanas de permiso sin pago pero con el empleo protegido, si:

- Un empleado o el hijo/a, padre/madre o cónyuge del empleado tiene una enfermedad grave.
- Nace un bebé del empleado o la empleada.
- Se pone un niño de 16 años o menos al cuidado del empleado para su adopción.
- El empleado dona un órgano humano en una operación médica de trasplant.

Para obtener este permiso, el empleado tiene que haber trabajado para la compañía por lo menos 12 meses seguidos.

Hay que dejar que el empleado vuelva al mismo trabajo, o a uno similar, después del permiso.

Family and Medical Leave Act (El Acto Federal de Permiso Familiar y Médico - 29 U.S.C. 2601) brinda hasta 12 semanas de permiso sin pago, pero con el puesto asegurado, a los empleados de agencias públicas y también a los empleadores privados que tienen 50 empleados o más en un área de 75 millas. Para ser elegible, tiene que haber trabajado para su empleador por lo menos 1.250 horas durante el año anterior.

Para mayor información, llame al Maine Department of Labor Wage and Hour Division (El Departamento de Trabajo de Maine, División de Salarios y Horarios) (207-624-6400, TTY 207-624-6003), o al U.S. Department of Labor Wage and Hour Office (El Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, División de Salarios y Horarios) (207-780-3344 o 207-945-0330).



## Contratos y Despidos

### Contratos

No se puede negar un trabajo o despedir a un empleado por su:

- Raza
- Sexo
- Edad
- Ascendencia
- Religión
- Lugar de nacimiento
- Color
- Impedimento

### Terminación del empleo

Si le despiden, usted puede preguntar a su empleador por qué, y su empleador tiene que darle sus razones por escrito antes de 15 días.

Para recibir esta explicación, pídale por escrito.

Su empleador no puede usar las siguientes razones para despedirle:

- Discriminación ilegal
- Ud. se negó a hacer un trabajo inseguro
- Ud. denunció una condición insegura
- Ud. fue llamado a hacer parte de un jurado
- Su sueldo fue embargado
- Ud. hizo una petición de compensación de trabajo.



### ¿ Preguntas comunes:

1. “¿Se puede despedirme sin una buena razón?”

*Sí. Un empleador puede echar a un empleado sin aviso o causa con tal que usted no sea víctima de discriminación. Puede existir un acuerdo sindical que establezca los despidos sólo por razones específicas. En este caso, se necesita seguir las reglas del contrato.*

2. “¿Qué pasa si mi empleador me discriminó cuando me echó?”

*Esto es prohibido por la ley si se lo considera como discriminación según la ley de derechos humanos. Si cree que había discriminación, llame a la Maine Human Rights Commission (la Comisión de Derechos Humanos de Maine) (207-624-6050, TTY 207-624-6064).*

3. “¿Cuándo tiene que pagarme el empleador el último sueldo después de terminar el trabajo?”

*Su empleador tiene que pagarle a usted, incluyendo pagos pendientes por vacaciones, a más tardar al día siguiente de pago regular después de terminar su trabajo (no más de 2 semanas). Usted tiene que aparecer en persona y pedir su sueldo el día de pago regular o después. Si su empleador se niega a pagarle, puede presentar una queja al Departamento de Trabajo de Maine, División de Salarios y Horarios (207-624-6400, TTY 207-624-6003).*

4. “¿Cómo sé si tengo derecho a indemnización por cesantía?”

*A veces usted tiene derecho a indemnización por cesantía si la empresa se ha mudado 100 millas o más, si se ha cerrado, y la compañía empleaba a más de 100 personas durante el año.*

## La mediación

Si ocurre una disputa y se necesita acción legal, se puede recibir consejo gratis de un mediador, quien puede ayudarle a encontrar soluciones que Ud. y su empleador acepten. Llame a la Maine Association of Dispute Resolution Professionals (La Asociación de Profesionales para Resolución de Disputas de Maine) para mayor información. (207-865-9588).



## Horas extras

### Los límites de horas extras obligatorias

Un empleador no puede requerir que un empleado trabaje más de 80 horas extras dentro de cualquier período de 2 semanas seguidas. Hay excepciones, como emergencias, servicios esenciales y empleados ejecutivos asalariados, trabajadores agrícolas y otros casos.

Una enfermera que ha trabajado durante 12 horas obligatorias no puede ser sancionada por negarse a trabajar horas adicionales, y se le debe permitir por lo menos 10 horas libres después de una jornada así. (Hay excepciones a esta regla.)

## **La jubilación y los beneficios de salud**

### **ERISA**

La Ley Federal (ERISA en 29 U.S.C. §1001) protege su plan de beneficios, incluyendo la jubilación y el seguro de salud. Se puede obtener un resumen del plan de jubilación de su empleador. Si no lo recibe, es posible que la persona encargada necesite pagarle al empleado el dinero y los honorarios de abogado para obtenerlo.

Para mayor información llame al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Oficina de Beneficio de trabajadores y Administración de Seguridad (1-866-275-7922, TTY 1-877-889-5627).

### **COBRA**

La Ley Federal (COBRA en 29 U.S.C. §1161(a)) le da al empleado el derecho a continuar con su seguro médico por 18 meses después de la terminación de su empleo. El gasto es del empleado.

Para más información, llame al U.S. Department of Labor, Pension and Welfare Benefits Administration (al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Secretaria de Jubilación y Biebestar) (617-565-9600).

## **Preferencia para trabajadores y contratistas de Maine**

La ley estatal (26 M.R.S.A. §§1301-1315) da preferencia a trabajadores y contratistas de Maine en trabajos de construcción de más de \$10,000 financiados por el estado. También establece un salario mínimo para estos trabajos en proyectos de construcción.

## **Privacidad**

Usted puede ver su archivo personal entero y hacer una copia (pagada por Ud.). Puede hacerlo mientras está empleado o después.

Solicite por escrito que se le permita ver su archivo.

No más de 10 días después de que el empleador reciba una petición por escrito, debe poner a disposición del empleado su propio archivo durante las horas normales de trabajo.

Los empleadores no pueden usar un detector de mentiras como condición para darle el empleo.

## Carteles requeridos

Los empleadores deben exhibir ciertos carteles en el sitio de trabajo donde los empleados puedan verlos.

“*Business Answers*” (Soluciones para Negocios) puede mandarle gratuitamente los carteles siguientes. Llame al 1-800-872-3838 o 207-624-9804 (dentro del estado), o 1-800-541-5872 (fuera del estado), TTY 207-287-2656. Para más información sobre un cartel específico, llame a las agencias mencionadas en la lista.

## Carteles requeridos por el estado de Maine

Minimum Wage (Salario Mínimo)	Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) 207-624-6400, TTY 207-624-6003
Whistleblowers Protection Act (Ley Para Quiénes Denuncian la Corrupción)	Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) 207-624-6400, TTY 207-624-6003
Workers' Compensation (Indemnización por accidentes laborales)	Maine Workers' Compensation Commission (Comisión para la indemnización Laboral en Maine) 207-287-3751, TTY 207-287-6119
Video Display Terminal (Ley de Terminales de Video: donde los empleados usan computadores más de 4 horas por día)	Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) 207-624-6400, TTY 207-624-6003
Notice Relative to the Regulation of Employment (Anuncio Sobre la Regulación de Empleo: incluye trabajo infantil)	Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) 207-624-6400, TTY 207-624-6003
Occupational Safety and Health Regulations (Seguridad y Salud Ocupacional: solamente para sitios de trabajo público)	Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) 207-624-6400, TTY 207-624-6003
Sexual Harassment (Acoso sexual)	Maine Human Rights Commission (Comisión de Derechos Humanos de Maine) 207-624-6050, TTY 207-624-6064

## Carteles requeridos por el gobierno federal

Equal Opportunity is the Law (Igualdad de Oportunidades es la Ley)	U.S. Equal Opportunity Commission (Comisión de Igualdad de Oportunidades de los Estados Unidos) 1-800-669-3362, TTY 1-800-800-3302
Fair Labor Standards Act-Federal Minimum Wage (Decreto de normas justas de trabajo-salario mínimo federal)	U.S. Dept. of Labor, Wage and Hour Division (Departamento de Trabajo de los EE.UU., División de Salarios y Horarios) 207-780-3344 o 207-945-0330
Employee Polygraph Protection Act (Ley para proteger a empleados de detectores de mentiras)	U.S. Dept. of Labor, Wage and Hour Division (Departamento de Trabajo de los EE.UU., División de Salarios y Horarios) 207-780-3344 o 207-945-0330
Family Medical Leave Act (Ley de Permisos Médicos y Familiares: para Empleadores con más de 50 empleados)	U.S. Dept. of Labor, Wage and Hour Division (Departamento de Trabajo de los EE.UU., División de Salarios y Horarios) 207-780-3344 o 207-945-0330
You Have a Right to a Safe and Healthful Workplace (Tiene el Derecho a un Sitio de Trabajo Seguro y Saludable: para negocios privados)	U.S. Dept. of Labor, Occupational Safety & Health Administration (Departamento de Trabajo de los EE.UU., Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) 207-941-8177 o 207-626-9160

El cartel del Maine Employment Security Act (Ley de Seguridad de Empleo en Maine) es obligatorio para empleadores que tienen que pagar el impuesto para desempleados, y hay que pedirlo directamente al Unemployment Compensation Division del Maine Department of Labor (División de Compensación para Desempleados del Departamento de Trabajo de Maine) 207-287-3176.



## La seguridad y la salud

Todo el mundo quiere un sitio de trabajo seguro y sano.

Los empleadores tienen que hacer seguros los sitios de trabajo.

Los empleados tienen que seguir las reglas de salud y seguridad.



El Federal Occupational Safety and Health Administration (OSHA: La Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacional) se encarga de la salud y la seguridad en sitios de trabajo privados.

El Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) revisa sitios de trabajo públicos.

Si trabaja con una computadora más de cuatro (4) horas por jornada, la ley requiere que tenga capacitación especial para ayudarle a operar su equipo con seguridad.

### ¿ Preguntas comunes:

1. “¿Puedo decir ‘No’ a un trabajo que me parece peligroso?”  
*Si piensa que el trabajo puede causar la muerte o un daño grave, puede rechazarlo. Se debe informar a su empleador del peligro y pedirle que lo arregle.*
2. “¿Qué hago si mi empleador no arregla el riesgo?”  
*Si su empleador no arregla el problema, informe a OSHA (La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) del asunto para negocios privados, o al Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) para sitios de trabajo públicos.*
3. “¿Qué significa ‘Right to know’ (Derecho de saber)?”  
*Usted tiene el derecho de saber si hay químicos u otras cosas dañinas en su sitio de trabajo. Su empleador tiene que avisarle de esas cosas y enseñarle sobre el uso correcto y seguro.*

*El Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo de Maine) tiene información y capacitación gratis sobre la seguridad y la salud con el programa SafetyWorks!. (1-877-723-3345)*

## El fumar

Todos los empleadores en Maine necesitan tener una política escrita para proteger al empleador y al empleado de respirar humo exhalado por fumadores. Los empleadores pueden prohibir el fumar completamente. Sólo se puede fumar en un lugar designado que esté encerrado y ventilado separadamente dentro de los edificios donde trabajan las personas. Es necesario que el ventilador evite la entrada del humo en el sitio de trabajo. Los empleadores no pueden discriminar contra empleados que usen tabaco fuera del trabajo.

Para mayor información, llame al:

Maine Department of Human Services, Partnership for a Tobacco-Free Maine  
(Departamento de Servicios Humanos de Maine, Asociación para un Maine Libre de Tabaco)  
(207-287-6027, TTY 207-287-8015)

## El seguro de desempleo

Las prestaciones de desempleo vienen de impuestos que los empleadores descuentan de los salarios de sus empleados. Estos impuestos se ponen en un fondo fiduciario especial que solamente se usa para pagar prestaciones de desempleo a los empleados que pierden su trabajo sin ninguna culpa propia. Las prestaciones dan ayuda temporal a los desempleados en las necesidades básicas mientras buscan otro trabajo.

En muchos casos, se ofrecen las prestaciones de desempleo durante 26 semanas. La cantidad de prestaciones que recibe una persona depende de los salarios que haya ganado durante un tiempo determinado. El seguro de desempleo se ofrece a las personas que cumplen con los siguientes requisitos:

- Estar parcial o completamente desempleado.
- Estar en capacidad y disposición de trabajar.
- Estar dispuesto a aceptar trabajo para el que se tiene capacidad.

Puede presentar una solicitud para el seguro de desempleo llamando a cualquier Unemployment Call Center (Centro de Llamadas de Desempleados: los números de teléfono están en la próxima página). Puede encontrar un formulario de solicitud en los *CareerCenters* (Centros de Ocupación) y muchos *Town Offices* (Oficinas de gobierno municipal). Puede usar un teléfono gratis para presentar una solicitud en cualquier *CareerCenter* (Centro de Ocupación).

**Este es el numero sin costo para comunicarse con el  
Centro de Llamadas sobre Desempleo:  
1-800-593-7660, TTY 1-888-457-8884**

Favor de tener lista la siguiente información  
al solicitar subsidios de desempleo:

1. Su número de seguro social.
2. Los nombres, señas y números de teléfono de empleadores para quienes ha trabajado durante los últimos 18 meses.
3. Cuándo empezó su trabajo.
4. Cuándo dejó de trabajar.
5. Razón por la cual no está Ud. trabajando.



## Salarios

- El salario mínimo es \$6.25 por hora. Empezando el 1° de Octubre, de 2004 el salario mínimo será \$6.35 la hora. Y cambiará a \$6.50 el 1° de Octubre, 2005.
- En Maine no existe un salario mínimo de aprendizaje o estudiantil inferior al salario mínimo.
- A los empleados que reciben propinas se les debe pagar por lo menos la mitad del salario mínimo. Si dicho sueldo más las propinas para la semana no equivale (aproximadamente) al salario mínimo, el empleador está obligado a pagar la diferencia.
- Por cada hora de trabajo adicional a las 40 horas semanales, los empleados reciben el equivalente a una hora y media de trabajo, como pago extra. Esta regla se aplica a la mayoría de empleados. Se requiere exhibir un cartel con los reglamentos al respecto en el lugar de trabajo.
- Empleados ejecutivos, administrativos o profesionales están exentos del salario mínimo y de pago por horas extras. Se les debe pagar un sueldo mínimo semanal de \$366.35 (\$375.00 a partir del 1 de Octubre de 2005). Leyes Federales pueden ser diferentes.
- Los empleadores tienen que pagarle al empleado el sueldo en un día o fecha previamente designado, y a intervalos regulares que no excedan los 16 días.
- Hay que pagar al empleado por el trabajo que hace. A empleados que dejan un trabajo hay que pagarles íntegramente dentro de un plazo razonable.
- Los empleadores no tienen derecho a descontar dinero del sueldo del empleado por mercancías rotas o cuentas no pagadas por clientes.
- Empleados de empresas que cierran pueden recibir hasta dos semanas de su sueldo a través del Maine Wage Insurance Fund (Fondo de Seguro para Salarios en Maine), si la empresa no tiene el dinero para pagar los salarios.
- Los empleadores no tienen derecho a discriminar en base al sexo pagando un sueldo menos que el que recibe un empleado del otro sexo por trabajo comparable.
- La mayoría de leyes referentes al salario no se aplican al trabajo agrícola.
- Un empleador que viola las leyes del empleo puede verse obligado a pagar multas, salarios extraordinarios, y honorarios de abogados.

## **¿ Preguntas comunes:**

1. “Si un día festivo coincide con un día laboral, ¿está obligado mi empleador a pagarme horas extraordinarias por trabajar durante el día festivo?”

*No, un empleador no tiene que pagar horas extraordinarias por menos de 40 horas de trabajo semanales.*

2. “Mi empleador ha cambiado mi horario normal y ahora dice que tengo que trabajar horas extraordinarias. No me avisaron de esto cuando me contrataron. ¿Es legal hacer eso?”

*Sí. Los empleadores tienen derecho a cambiar los horarios de trabajo. Pueden exigir que Ud. trabaje horas extraordinarias, pero no en exceso de 80 horas de trabajo extraordinario durante cualquier período de dos semanas.*

3. “¿Está obligado mi empleador a pagarme subsidios de enfermedad, de vacaciones o días festivos?”

*No, estos subsidios se consideran extras. No los requiere la ley.*

## **Ley de Protección para quienes Denuncian la Corrupción**

Está prohibido por la ley (26 M.R.S.A. §§831-840) que su empleador le despidan o amenace en los siguientes casos:

- Ud. denunció una infracción de la ley
- Ud. denunció un riesgo de la salud o seguridad
- Ud. se negó a hacer algo que pusiera en peligro su propia vida o la de otro
- Ud. participa en una investigación gubernamental
- Tu eres un trabajador en servicios médicos y reportaste una infracción médica.

Esta ley le protege SOLO en el caso de que Ud. le informe a su supervisor sobre lo que encuentra de mal. Tiene que dejar pasar suficiente tiempo para que su supervisor resuelva el problema a menos que tenga una buena razón para pensar que él o ella no lo resolverá.

Se debe exhibir un cartel referente a esto en su lugar de trabajo.

## **Preguntas comunes:**

1. “¿Me pueden despedir si denuncio un problema o infracción en mi lugar de trabajo?”

*Está prohibido por la ley despedir a alguien por denunciar un*

*problema o infracción en el lugar de trabajo.*

2. “Si pierdo mi trabajo debido a aparente discriminación, ¿qué debo hacer?”

*Presentar una queja con el Maine Human Rights Commission (La Comisión de Derechos Humanos de Maine) durante un plazo de seis (6) meses de acabar su empleo.*

Para mayor información, llame al Maine Human Rights Commission (Comisión de Derechos Humanos de Maine)(207-624-6050, TTY 207-624-6064).

## **Indemnización laboral por accidente o enfermedades del trabajo**

Esto es un seguro que paga el empleador. Es un subsidio que beneficia a empleados que se lesionan en el trabajo.

La mayoría de empleadores en oficinas públicas y empresas privadas tienen este seguro para sus empleados. Se debe seguir las reglas para recibir los subsidios.

Para mayor información, consulte el cartel que se requiere exhibir en el lugar de trabajo.

### **¿ Preguntas comunes:**

1. “Si me hago daño en el trabajo, ¿qué debo hacer?”  
*Avisarle a su supervisor o a un gerente en cuanto pueda.*
2. “¿Qué debe hacer mi empleador?”  
*Su empleador tiene que rellenar un “first report” (“primer aviso”) de la herida dentro de siete (7) días. Ud. debe recibir una copia. Si Ud. perdió un día de trabajo, su empleador debe avisarle al Workers’ Compensation Board (Consejo para la Indemnización de Trabajadores). En el caso de que su empleador no haga esto, llame a una oficina regional del Consejo para la Indemnización de Trabajadores. Pregunte por un Troubleshooter (mediador).*
3. “¿Qué pasa si mi empleador se niega a pagar mi demanda?”  
*En tal caso, su empleador presentará un Notice of Controversy (NOC) (Aviso de Controversia), en el cual indicará por qué no quiere pagar su demanda o petición. Si su empleador presenta un NOC, un Troubleshooter (mediador) llamará a usted para oír su lado del asunto. Si usted se entera del NOC y un mediador no lo ha llamado en un plazo de dos (2) semanas, llame a una oficina regional del Consejo para la Indemnización de Trabajadores, y pregunte por un mediador.*

## Números de teléfono para oficinas de Workers' Compensation (Indemnización laboral):

Augusta	207-287-2308 or 1-800-400-6854 TTY: 207-287-6119
Bangor	207-941-4550 or 1-800-400-6856
Caribou	207-498-6428 or 1-800-400-6855
Lewiston	207-753-7700 or 1-800-400-6857
Portland	207-822-0840 or 1-800-400-6858

## Recursos:

### State Government Agencies (Agencias del gobierno estatal):

#### **Maine Department of Labor (Departamento de Trabajo Estado de del Maine)**

45 State House Station, Augusta, ME 04333-0045  
207-624-6400  
TTY 1-800-794-1110  
[www.Maine.gov/labor/](http://www.Maine.gov/labor/)  
e-mail: [webmaster.bls@Maine.gov](mailto:webmaster.bls@Maine.gov)

#### **Maine Human Rights Commission (Comisión de Derechos Humanos)**

51 State House Station, Augusta, ME 04333-0051  
207-624-6050  
TTY 207-624-6064  
[www.Maine.gov/mhrc](http://www.Maine.gov/mhrc)

#### **Maine Department of Human Services (Departamento de Servicios Humanos)**

Partnership for a Tobacco-Free Maine  
11 State House Station, Augusta, ME 04333-0011  
207-287-6027  
TTY 207-287-8015  
[www.tobaccofreemaine.org](http://www.tobaccofreemaine.org)

#### **Maine Labor Relations Board (Junta de Relaciones Laborales del Estado de Maine)**

90 State House Station, Augusta, ME 04333-0090  
207-287-2015



TTY 207-287-4330

[www.Maine.gov/mlrb/homemlrb.htm](http://www.Maine.gov/mlrb/homemlrb.htm)

**Maine Workers' Compensation Board  
(Secretaria de Compensaciones a los Trabajadores)**

24 Stone St., Augusta, ME 04330-5220

207-287-2308

TTY 207-287-6119

[www.Maine.gov/wcb/](http://www.Maine.gov/wcb/)

**Federal Government Agencies  
(Agencias del gobierno federal):**

**National Labor Relations Board  
(Junta Nacional de Relaciones Laborales)**

Thomas P. O'Neill, Jr., Federal Building

10 Causeway Street, Rm 601, Boston, MA 02222-1072

617- 565-6700

TTY 617-565-3204

[www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)

**U.S. Equal Opportunity Commission  
(Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo)**

JFK Federal Bldg., Room 475, Government Center

Boston, MA 02203

1-800-669-4000 or 617-565-3200

[www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

**U.S. Department of Labor  
(Departamento Federal de Trabajo)**

Wage and Hour Division

207-780-3344 and 207-945-0330

[www.dol.gov](http://www.dol.gov)

**Occupational Safety and Health Administration (OSHA)**

Oficina Distrital 207-941-8177

Oficina Regional

40 Western Avenue, Sala G26, Augusta, ME 04330

207-626-9160

[www.osha.gov](http://www.osha.gov)

**Oficina de Beneficios de Empleados y Administración  
de Seguridad**

617-565-9600

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

Rev. 09/04