



KNOW YOUR RIGHTS IN THE WORKPLACE

MAINE & FEDERAL PRINTABLE LABOR LAWS

MAINE PRINTABLE LABOR LAW GUIDE

Thank you for choosing LaborLawCenter™ to meet compliance regulations for you and your remote workers!

- This guide covers:**
- Remote Worker Use
 - Printing the Labor Law Posters
 - Sending Customized Acknowledgment Agreements

How to Use

The mandated state and federal labor law posters that all employees must be informed of are located in this document. State poster names are in red and federal poster names are in blue.

Your remote workers can reference these laws anytime by saving the file to their desktop or printing the individual posters.

How to Print the Individual Notices

Located at the bottom, right-hand corner on each poster is the print icon. The required print size from the regulating agency is listed next to the icon. Click on the icon to open the 'Print' window and proceed.

Look For This Button

PRINT

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

NOTE: Each notice is formatted according to state or federal regulations, such as font size, posting size, color and layout. To be in compliance when printing the posters, do not scale.

How to Customize and Send the Acknowledgment Agreement

The last page of this document includes a 'Signature Acknowledgment'. A signed acknowledgement agreement is important to keep in employee records to show that each remote worker has been informed of their rights in case of labor disputes or lawsuits.

Before sending to your remote worker, you must complete the "Comments" field with:

- The reply-to email address or addresses that the remote worker should send the signed acknowledgement to
- Additional information your business requires, such as the Employee Identification Number or where to post instructions

Note: Please ensure the document is opened in Adobe Acrobat, not your web browser, in order to complete the Acknowledgement Agreement

Each remote worker must complete the "Employee Name" and "Date Received" fields before sending back.

Fill In Comments

ACKNOWLEDGEMENT

I certify that I have received and read the contents of the Labor Laws.

Employee Name: _____

Date Received: _____

Signature of Recipient: _____

Comments:

SUBMIT ACKNOWLEDGEMENT

NOTE: Signed acknowledgments should be stored securely by the administrator. That agreement is the only electronic acknowledgment copy for your records. LaborLawCenter™ does not store or keep on file your records.

2 Maine Labor Laws

MAINE MINIMUM WAGE



Las leyes laborales del estado de Maine proporcionan protección para las personas que trabajan en Maine. El Departamento de Trabajo de Maine administra las leyes, que deben cumplir todos los empleadores. Los representantes del Departamento inspeccionan los lugares de trabajo para garantizar su cumplimiento. Se pueden emitir citaciones y sanciones a los empleadores que no cumplan.



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 \$13.80 por hora, vigente desde el 1 de enero, 2023

Salario mínimo

Bajo las leyes laborales de Maine, cualquier negocio que opere dentro del estado y que tenga un empleado está automáticamente amparado por la ley del estado. Esto incluye a todos los empleadores públicos y privados, independientemente de sus ganancias o tamaño. A partir del 1 de enero, 2023, el salario mínimo en Maine es de \$13.80 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 aquel que regularmente recibe más de \$175 mensuales en propinas. A partir del 1 de enero, 2023, los empleadores deberán pagar un salario directo de al menos \$6.90 por hora a estos trabajadores. Si la suma del salario directo y las propinas obtenidas no promedian, en forma semanal, el salario mínimo requerido por el estado, el empleador deberá pagar la diferencia.

Horas adicionales

Salvo exención específica, los empleados deberán recibir un pago por hora adicional a razón de una hora y media 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 requerimientos salariales contemplados por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA). A partir del 1 de enero, 2023, el nuevo requerimiento de salario mínimo será de \$796.17 semanal. El salario es sólo uno de los factores para determinar si un trabajador está exento o no de horas adicionales bajo la ley federal o estatal. También deben considerarse para este análisis los deberes de cada trabajador. De no adherirse a ambos requerimientos, es decir, cumplir con la prueba de deberes y el umbral salarial semanal se estarían violando ambas, la ley federal o estatal o de una jurisdicción o la otra, 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 pomenorizadas.

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

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.

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. 10/22

PRINT

LEYES DE TRABAJO INFANTIL



Las Leyes de Trabajo Infantil del Estado de Maine establecen a protección de personas menores de 18 años de edad en trabajos no agrícolas. El Departamento de Empleo de Maine administra las leyes, que todos los empleadores deben seguir. Los representantes del Departamento inspeccionan los lugares de trabajo para asegurarse el cumplimiento. Se pueden emitir citaciones y multas a los empleadores que no cumplan. Este anuncio describe algunas partes importantes de las leyes. Una copia de las leyes reales e interpretaciones formales puede obtenerse del Departamento de Empleo, Agencia de Estándares Laborales, llamando al (207) 623-7900. (Las leyes también se encuentran en la página web de la agencia).

Este póster está disponible en línea sin costo y se puede copiar en: <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Los jóvenes de **14 y 15 años** de edad pueden trabajar en la mayoría de las empresas, excepto en las ocupaciones declaradas como peligrosas y que pongan en peligro su salud, bienestar u oportunidades educativas. Los jóvenes de **16 y 17 años** de edad pueden trabajar en la mayoría de las empresas, sin embargo no en trabajos peligrosos. Estas disposiciones también prevén exenciones limitadas. Comuníquese con la Oficina de Normas Laborales para más detalles

Permisos de Trabajo

- **Todos** los menores de 16 años de edad necesitan permisos de trabajo para trabajar.
- El Superintendente de entidades educativas certifica la situación académica.
- Al menor sólo se le permite uno permiso durante el año escolar, dos durante las vacaciones de verano.
- El menor no puede trabajar hasta que el permiso sea aprobado por la Agencia de Estándares Laborales.
- Empleador debe guardar permiso aprobado por la oficina.

Horas de trabajo 14 y 15 años

- No más de seis días seguidos.
- No pueden 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.

Cuando la escuela no está en sesiones

- No más de 8 horas en cualquier día (fin de semana, festivo, vacaciones o taller).
- No más de 40 horas en una semana (la escuela debe estar en receso toda la semana).

Cuando la escuela está en sesiones

- No más de 3 horas en un día escolar, incluyendo el viernes.

- No más de 18 horas en una semana en la que la escuela esté en sesiones por 1 o más días.

Horas de trabajo 16 y 17 años de edad (matriculados en la escuela)

- No más de 6 días seguidos.
- No pueden trabajar antes de las 7 a.m. en un día escolar.
- No pueden trabajar antes de las 5 a.m. en un día no escolar.
- No pueden trabajar después de las 10:15 p.m. durante las vacaciones de verano.
- No pueden trabajar hasta la media noche cuando no haya escuela en el siguiente día.

Cuando la escuela no está en sesiones

- No más de 10 horas en cualquier día (fin de semana, festivo, vacaciones, o taller).
- No más de 50 horas en una semana.

Cuando la escuela está en sesiones

- No más de 6 horas en un día escolar.
- No más de 10 horas en un festivo, vacaciones, o día de taller.
- En el último día de escuela o día de cierre de la escuela no programando, puede trabajar hasta 8 horas.
- No más de 24 horas a la semana pero hasta 50 horas cualquier semana en la que el calendario escolar aprobado sea menos de tres días o durante la primera y última semana del calendario escolar.

Registros Todos los empleadores deben llevar unos registros de nómina exactos para los trabajadores menores de 18 años. Los registros deben mostrar cuándo empezó a trabajar el menor, el total de horas trabajadas, y a qué hora termina de trabajar el menor cada día.

Nota: Los empleadores de Maine también pueden estar sujetos a la Ley Federal de Estándares Laborales Justos. Para más información, contacte la Oficina del Departamento de Salario y Horarios de los Estados Unidos al 207-780-3344 o <http://wouth.dol.gov/>.

Para mayor información, contacte a:

Maine Departamento de Empleo de Maine Agencia de Estándares Laborales
45 State House Station, Augusta, Maine 04333-0045
Teléfono: 207-623-7900 o 207-623-7930
TTY users call Maine Relay 711
Página Web: www.maine.gov/labor/bls

La Ley de Maine (Título 26, M.R.S.A. §42-B) exige que todo empleador coloque este anuncio en el lugar de trabajo donde los empleados puedan verlo fácilmente.

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en empleo y programas. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles para personas con discapacidades que lo soliciten

rev. 11/19

PRINT

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

106 Hogan Road, Suite 1
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
Statewide TTY: 711

WORKERS' COMPENSATION

PARA FECHAS DE LESIONES Y
DESPUÉS DEL 1 DE ENERO DE 2020



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 indemnissant 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. 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. 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 disposición
Si necesita que le atiendan en español por favor diga "Spanish" y le conectaremos con un intérprete. Por favor manténgase en la línea.

PORTUGUESE Temos intérpretes à 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. Prière de rester en ligne.

POLISH Tłumacze dostępne na życzenie.
Aby uzyskać pomoc tłumacze, proszę powiedzieć po angielsku "Polish" i czekać na linię.

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“換音呢斯” (CHINESE) — 我們將為您提供口譯人員。請不要挂斷電話。

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お待ちください。

KOREAN 한국어 통역을 이용하실 수 있습니다.
도움이 필요하여 전화를 거실 때 영어로 코리언 (KOREAN)이라고 말씀하시면 통역자를 연결해 드릴 것입니다. 전화를 끊지 마시고 기다리십시오.

VIETNAMESE "Cố 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."

SOMALI Turjunaanno waa la helayaa
Marka aad caawinaad inoogu soo yeeraneysid, fadhlan luqadaada af Ingiriisi inoogu sheeg turjubaan ayaa Iguugu yeeri doonaaye. Talefoonkana ha dhigin.

ARABIC مترجمون شهيون متيسرون لخدمتكم
عند إتصالكم للمساعدة أو لطلب خدمة معينة نرجو منكم أن تتكروا (أ-ز-ب-ك) ونحن سنقدم لكم مترجماً شهيياً . ابشوا 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، لطفاً نام زبانی قطع نکنید. هنگامیکه برای درخواست کمک یا شما تماس گرفته شود. لطفاً روی خط منتظر بمانید. با یک مترجم برای

Para el empleador: Este aviso debe publicarse en un lugar visible en sus instalaciones accesible para los empleados. 39-A MRSA §406. El estado de Maine no discrimina por motivos de discapacidad en la admisión, acceso u operación de sus programas, servicios o actividades. Este póster está disponible en formato alternativo. Para obtener más ayuda, comuníquese con la Junta de Compensación de Trabajadores de Maine, Coordinador de ADA, teléfono: (888) 801-9087 o TTY: 711.

WCB-90 (1/20)

VIDEO DISPLAY TERMINALS



TERMINALES DE VISUALIZACIÓN DE VÍDEO

La Ley de Terminal De Video de Maine (VDT) da ciertos derechos a las personas que usan computadoras para trabajar.



Los empleadores deben colocar este cartel en el lugar de trabajo donde los trabajadores puedan verlo fácilmente.

Este póster está disponible en línea sin costo y se puede copiar en: <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Terminales de visualización de vídeo MRSA Título 26 §251.

1. Agencia. "Agencia" significa el Departamento de Trabajo, Oficina de Normas Laborales.
2. Emplear. "Emplear" significa emplear o permitir trabajar.
3. Empleado. "Empleado" significa cualquier persona contratada para trabajar de manera estable o regular como un operador por un empleador ubicado o que haga negocios en el Estado.
4. Empleador. "Empleador" significa cualquier persona, sociedad, empresa, asociación o corporación, pública o privada que use 2 o más terminales en un lugar.
5. Operador. "Operador" significa cualquier empleado cuya principal tarea sea operar un terminal durante más de cuatro horas consecutivas, sin incluir interrupciones, a diario.
6. Terminal. "Terminal" significa cualquier máquina electrónica de presentación de datos en pantalla de vídeo, comúnmente llamados terminales de visualización de vídeo.

Para el texto completo de la ley visite MRSA Título 26 §251, 252.

Si tiene preguntas sobre cómo trabajar con seguridad en la computadora, hable con su supervisor o comuníquese con el Departamento del Trabajo de Maine Agencia de Normas Laborales

Teléfono: 1-877-SAFE-345 (1-877-723-3345)

Los usuarios de TTY pueden llamar en Maine al Relay 711.

Sitio web: www.maine.gov/labor/bls

Correo electrónico: mdol@maine.gov

La Ley de Maine (Título 26 M.R.S.A. §42-B) exige que todo empleador coloque este anuncio en el lugar de trabajo en donde los empleados puedan verlo fácilmente.

Educación y capacitación MRSA Título §252.

Todo empleador debe establecer un programa de educación y capacitación para todos los operadores como se establece en esta sección.

1. Requisitos. El programa de educación y capacitación del empleador debe ser proporcionado tanto oralmente como por escrito, excepto para aquellos empleadores que usen menos de 5 terminales en un lugar, los cuales pueden proporcionar el programa de educación y capacitación por escrito solamente.

El programa debe incluir, como mínimo:

- A. Notificación de los derechos y deberes creados bajo este subcapítulo colocando en un lugar prominente en el lugar de trabajo una copia de este subcapítulo.
 - B. Una explicación o descripción del uso adecuado de los terminales y las medidas de protección que el operador puede tomar para evitar o minimizar los síntomas o condiciones que pueden resultar del uso prolongado o inadecuado.
 - C. Instrucciones relacionadas con la importancia de mantener una postura adecuada durante el uso del terminal y una descripción de los métodos para lograr y mantener esta postura, incluyendo el uso de cualquier equipo de estación de trabajo ajustable utilizado por el operador.
2. Literatura; cámara de compensación. La agencia recomendará a los empleadores, para su uso en programas de educación y capacitación, literatura de seguridad ocupacional que proporcione datos apropiados, actuales y pertinentes sobre el uso de los terminales.
 3. Programa de capacitación. Los empleadores deberán proporcionar a los operadores este programa de educación y capacitación dentro de los 30 días de empleo y anualmente a partir de entonces.

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en empleo y programas. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles para personas con discapacidades que lo soliciten

rev. 11/19

SEXUAL HARRASSMENT ACT



LA LEY DE DERECHOS HUMANOS - DE MAINE PROHIBE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL **EL ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO ES ILEGAL**

- ACERCAMIENTOS SEXUALES INDESEADOS
- COMENTARIOS SUGESTIVOS O MORBOSOS
- RETALIACIÓN POR PRESENTAR QUEJAS SOBRE ACOSO SEXUAL
- ABRAZOS, MANOSEOS, BESOS NO DESEADOS
- SOLICITUDES POR FAVORES SEXUALES

SI USTED SIENTE QUE HA SIDO DISCRIMINADO NEGATIVAMENTE, CONTACTE A

MAINE COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS -
51 STATE HOUSE STATION,
AUGUSTA, MAINE 04333-0051
Teléfono: (207)624-6290
Fax: (207)624-8729
TTY: MAINE RELAY 711 • www.maine.gov/mhrc
O CONTACTE AL REPRESENTANTE

DE SU DEPARTAMENTO DE PERSONAL

Printed under appropriation: 01094H1010012 (102012 REV)

PRINT

UNEMPLOYMENT INSURANCE

MAINE
DEPARTMENT OF
LABOR

Bureau of Labor Standards

LEY DE SEGURIDAD LABORAL DE MAINE

Este cartel está diseñado para notificar a las personas sobre sus derechos con respecto a la presentación de las solicitudes de beneficios por desempleo. No tiene la fuerza ni efecto de ley. Para más información, llame al número gratuito 1-800-593-7660.



Este póster está disponible en línea sin costo y se puede copiar en: <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Trabajadores a tiempo completo y tiempo parcial

Cómo presentar una reclamación sobre beneficios de desempleo

Todas las reclamaciones nuevas y reactivadas de solicitudes de beneficios por desempleo se presentan ya sea en línea, por teléfono o por correo. **No se demore en presentar su reclamación una vez esté sin trabajo. Las reclamaciones no son retroactivas.**

Cuando la presente, usted necesitará saber su número de Seguridad Social. Además, debe tener los nombres y direcciones de todos los empleadores para los que trabajó, y las fechas de su empleo en los últimos 18 meses.

Para presentar su reclamación en línea:

www.maine.gov/reemploye

Esta es la manera más rápida, más fácil de presentar su reclamación.

Para presentar su reclamación por teléfono: 1-800-593-7660 Los usuarios de TTY deben llamar al relé de Maine al 711.

Todos los individuos que presentan su reclamación por los beneficios del seguro de desempleo están obligados por ley a estar registrados en Maine JobLink. Visite **www.mainejobcenter.gov** para acceder a Maine JobLink.

Ofrecemos **servicios de intérprete de idiomas** en aproximadamente 140 idiomas. Nos encargaremos de tener un intérprete que le ayude cuando llame al Centro de Reclamaciones de Desempleo.

Para presentar su reclamación por correo: En algunos casos, su empleador le dará un formulario de reclamación. Envíe su formulario de reclamación inicial de desempleo al Centro de Reclamaciones de Desempleo más cercano entre los que se enumeran a continuación.

**Departamento de Trabajo de Maine
Oficina de Compensación por Desempleo
97 State House Station, Augusta, ME 04333-0097**

Las reglas aplicables a la Administración de la Ley de Seguridad del Empleo establece que todo empleador deberá publicar y mantener dichos avisos a sus trabajadores

Acumulación básica requerida de elegibilidad durante el período de referencia:

El "período base" es un período de un año que incluye cuatro trimestres calendario. Para establecer una reclamación, un individuo debe haber acumulado dos veces el salario semanal promedio anual de Maine en cada uno de los dos trimestres naturales diferentes, y un total de seis veces el salario anual promedio en términos semanales en Maine en todo el período base. En la mayoría de los casos, el Departamento de Trabajo tiene la información de su salario archivada. Si no está en el archivo, el Departamento tomará medidas para obtenerla.

Separación: Si ha sido despedido de su último trabajo, debido a la falta de trabajo, no se requiere investigación adicional. Si perdió su último trabajo por razones distintas a la falta de trabajo, se le asignará una entrevista de investigación. Luego se realizará una determinación sobre su elegibilidad para los beneficios.

Requisitos semanales: Los requisitos de elegibilidad semanales incluyen la posibilidad de trabajar y estar disponible para trabajar, hacer una búsqueda activa de trabajo (a menos que su búsqueda de trabajo haya sido "desestimada"), no rechazar las ofertas adecuadas de trabajo o referencias a oportunidades de trabajo adecuadas de los CareerCenters.

Extranjeros: Si no es ciudadano estadounidense, su número de Seguro Social y / o su número de Permiso de Extranjería se verificarán con los Servicios de Inmigración y Ciudadanía de los Estados Unidos.

Los beneficios por desempleo están sujetos a impuestos: Los beneficios por desempleo están sujetos a impuestos y tienen que ser reportados cuando presente su declaración de impuestos.

Manutención de menores: Si adeuda manutención de menores que pague al Departamento de Salud y Servicios Humanos (DHHS), hasta por cincuenta por ciento (50%) de su cheque de desempleo puede ser retenido y enviado al DHHS.

Beneficios por desempleo parcial: Un empleador deberá emitir un formulario de reclamación de desempleo parcial, completando debidamente a cada empleado que esté empleado habitualmente a tiempo completo y quien reciba menos horas que el tiempo completo durante una semana debido a la falta de trabajo, y que no esté separado de ese empleador.

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en empleo y programas. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles para personas con discapacidades que lo soliciten

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

PRINT



LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO ES LA LEY

Empleados Privados, Gobiernos Estatal y Local, Instituciones Educativas, Agencias de Empleo y Organizaciones de Empleo

La Ley de Derechos Humanos de Maine prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad física o mental, información genética, religión, ascendencia o nacionalidad. La Ley de Derechos Humanos de Maine también prohíbe la discriminación por haber presentado una reclamación o hacer cumplir un derecho contra un empleador previo bajo la Ley de Compensación Laboral ni retaliación bajo la Ley de Protección al Informante.

IGUALDA DE DERECHOS DE EMPLEO La oportunidad de un individuo para obtener un trabajo sin la discriminación debido a su raza, color, sexo, orientación sexual, discapacidad física o mental, religión, edad, ascendencia o nacionalidad, es un derecho civil.

DISCRIMINACIÓN LABORAL ILEGAL Es ilegal que un empleado discrimine laboralmente debido a la raza, color, sexo, orientación sexual, edad, discapacidad física o mental, información genética, religión, ascendencia o nacionalidad, o porque un individuo haya presentado una reclamación o ejercido un derecho contra un empleador previo bajo la Ley de Compensación Laboral, o debido a acciones previas protegidas bajo la Ley de Protección al Informante, al:

- No contratar o negarse a contratar o discriminar a un candidato a empleo.
- Despedir a un empleado o discriminar al momento de la contratación, posesión, ascenso, traslado, compensación, términos laborales, compensación laboral, y condiciones o privilegios de empleo.
- Tomar retaliaciones contra una persona que ha presentado un cargo de discriminación, participado en un procedimiento por discriminación, o se ha opuesto a una violación a la Ley de Derechos Humanos de Maine.

SI USTED CREE QUE HA SIDO DISCRIMINADO
ILEGALMENTE, CONTACTE A:

MAINE HUMAN RIGHTS COMMISSION

51 STATE HOUSE STATION, AUGUSTA, MAINE 04333-0051
PHONE (207) 624-6290 FAX (207) 624-8729 TTY 1-888-577-6690
www.maine.gov/mhrc

Printed under appropriation: 01094H1010012 (2011 REV)

PRINT

REGULATION OF EMPLOYMENT

Reglamentación 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).



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

Plazo de pago Los empleados deberán recibir su pago completo al menos cada 16 días. Los empleados deberán ser notificados de cualquier disminución en su sueldo o salario con al menos un día de anticipación al cambio.

Pago de salario Los empleados que dejen un trabajo deberán recibir la totalidad de su salario el siguiente día de pago o dentro de las dos semanas siguientes, lo que ocurra primero. Esto también podría incluir el pago de vacaciones acumuladas a partir del 1º de enero de 2023. Esto incluirá todos los permisos remunerados acumulados, si así lo establecen las políticas o prácticas de la compañía.

Acuerdo Injusto Los empleadores no pueden exigirle a un empleado que pague por pérdidas ocasionadas por los clientes, como mercancía rota, cheques sin fondo o facturas no pagadas, ni por uniformes especiales y ciertas herramientas de trabajo.

Periodos de descanso A la mayoría de los empleados se les debe ofrecer un periodo de descanso de 30 minutos consecutivos, remunerado o no, después de 6 horas de trabajo. A las madres lactantes se les debe otorgar periodos de descanso no remunerados o se les debe permitir que utilicen el periodo de descanso o para comer remunerado para extraerse leche. El empleador deberá hacer esfuerzos razonables para proporcionar una habitación o lugar limpio, que no sea el baño, para extraerse leche.

Licencia médica familiar Un empleado que haya trabajado los últimos 12 meses en un lugar con 15 o más empleados podrá ser elegible para una licencia de hasta 10 semanas, remuneradas o no, para un evento que califique.

- ◆ 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).

Las Leyes del Estado de Maine (Estatutos Revisados y Comentados de Maine, Título 26, Sección 42-B) requieren que cada empleador exhiba este cartel en el sitio de trabajo en un lugar donde puedan verlo fácilmente los empleados.

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 (Vigente a partir del 01.01.2021) Un empleador con más de 10 empleados laborando en el curso normal y regular de negocios durante más de 120 días de cualquier año calendario deberá permitir a cada empleado acumular permiso remunerado según el sueldo base del empleado. Un empleado tiene derecho a recibir de un empleador una hora de permiso remunerado por cada 40 horas trabajadas, hasta un máximo de 40 horas en un año de empleo. La acumulación del permiso se inicia al comienzo del empleo, pero el empleador no está obligado a conceder el uso del permiso hasta que el empleado haya cumplido 120 días de trabajo para él durante un 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.

rev. 10/22

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.

PRINT

WHISTLEBLOWER'S PROTECTION ACT



LEY DE PROTECCIÓN A INFORMANTES

Protección de los empleados que reporten o que se rehúsen a cometer actos ilegales.



Este anuncio describe algunas partes importantes de la ley. Una copia de la ley real o interpretaciones formales puede obtenerse de la Departamento de Empleo, Agencia de Estándares Laborales llamando al (207) 623-7900. (Las leyes también se encuentran en la página web de la agencia).

Este póster está disponible en línea sin costo y se puede copiar en: <https://www.maine.gov/labor/posters/>

Es ilegal que su jefe lo despidiera, amenace, tome retaliación en su contra o le trate diferente debido a que:

1. Usted reportó una violación de la ley;
2. Usted es un trabajador de la salud y usted reportó un error médico;
3. Usted reporta algo que arriesga la salud o seguridad de alguien;
4. Usted se ha rehusado a hacer algo que pondrá en peligro su vida o la de alguien más y ha pedido a su empleador que lo corrija; o
5. Usted se ha involucrado en una investigación o audiencia realizada por el gobierno.

Usted está protegido por esta ley SOLO si:

1. Usted le dice a su jefe sobre el problema y permite suficiente tiempo para que sea corregido; o
2. Usted tiene una buena razón para creer que su jefe no corregirá el problema.

Para reportar una violación, condición o práctica insegura o un acto ilegal en su lugar de trabajo, contacte a:

(Esta información deberá presentarse por el empleador)

(Nombre)

(Cargo)

(Dirección o Teléfono)

Para mayor información o para presentar una demanda en relación a esta ley, contacte a:

La Comisión de Derechos Humanos de Maine - 51 State House Station - Augusta, Maine 04333

Tel: (207) 624-6290 - TTY users call Maine Relay 711 - www.Maine.gov/mhrc

Las siguientes agencias pueden proporcionar información útil sobre seguridad y leyes laborales:

Departamento de Empleo de EE.UU.
División de Salario y Horas
P.O. Box 554
Portland, Maine 04112
Tel: (207) 780-3344
www.dol.gov

Departamento de Empleo de Maine
Agencia de Estándares Laborales
45 State House Station Augusta, Maine
04333-0045
207-623-7900
TTY users call Maine Relay 711
www.maine.gov/labor/bls
Email: bls.mdol@maine.gov

Departamento de Empleo de EE.UU.
40 Western Avenue
Augusta, Maine 04330
Tel: (207) 626-9160
www.osha.gov

Ley de Maine (Título 26 M.R.S.A. § 839) exige a todo empleador que coloque este anuncio en el lugar de trabajo donde los empleados puedan verlo fácilmente.

El Departamento de Trabajo de Maine ofrece igualdad de oportunidades en empleo y programas. Las ayudas y servicios auxiliares están disponibles para personas con discapacidades que lo soliciten

rev. 11/19

PRINT

11 Maine Labor Laws

LaborLawCenter.com Questions? Learn more by calling 1-800-745-9970

Official Print Size - 8.5" x 11"
Compliance Ready - Do Not Scale

FEDERAL MINIMUM WAGE

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA—siglas en inglés)

SALARIO MÍNIMO FEDERAL \$7.25

POR HORA
A PARTIR DEL
24 DE JULIO DE 2009

La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.

PAGO POR SOBRETIENTO Por lo menos tiempo y medio (1½) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

TRABAJO DE MENORES DE EDAD El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas declarados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CRÉDITO POR PROPINAS Los empleadores de “empleados que reciben propinas” que cumplan con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

MADRES LACTANTES La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que esté sujeta a los requisitos de sobretiempos de la FLSA, para que la empleada se extraiga leche manualmente para su niño lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse leche. A los empleadores también se les exige que proporcionen un lugar, que no sea un baño, protegido de la vista de los demás y libre de la intrusión de los compañeros de trabajo y del público, el cual pueda ser utilizado por la empleada para extraerse leche.

CUMPLIMIENTO El Departamento tiene la autoridad de recuperar salarios retroactivos y una cantidad igual en daños y perjuicios en casos de incumplimientos con el salario mínimo, sobretiempos y otros incumplimientos. El Departamento puede litigar y/o recomendar un enjuiciamiento criminal. A los empleadores se les pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por cada incumplimiento deliberado o repetido de las disposiciones de la ley del pago del salario mínimo o de sobretiempos. También se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles por incumplimiento con las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo de menores de edad. Además, se pueden imponer sanciones pecuniarias civiles incrementadas por cada incumplimiento con el trabajo de menores que resulte en la muerte o una lesión seria de un empleado menor de edad, y tales evaluaciones pueden duplicarse cuando se determina que los incumplimientos fueron deliberados o repetidos. La ley también prohíbe tomar represalias o despedir a los trabajadores que presenten una queja o que participen en cualquier proceso bajo la FLSA.

INFORMACIÓN ADICIONAL

- Ciertas ocupaciones y establecimientos están exentos de las disposiciones sobre salario mínimo, y/o pago de horas extras.
- Se aplican disposiciones especiales a trabajadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabajadores como “contratistas independientes” cuando en realidad son empleados según la FLSA. Es importante conocer la diferencia entre los dos porque los empleados (a menos que estén exentos) tienen derecho a las protecciones del salario mínimo y del pago de sobretiempos bajo la FLSA y los contratistas correctamente clasificados como independientes no lo tienen.
- A ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes alumnos, aprendices, y trabajadores con discapacidades se les puede pagar menos que el salario mínimo bajo certificados especiales expedidos por el Departamento de Trabajo.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1088 SPA REV 07/16

PRINT



Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

¿Quién está Protegido?

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Aplicantes de trabajo
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del

empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)

- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

- Todos los aspectos del empleo, incluyendo:
 - Despidos
 - Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
 - Contratación o promoción
 - Asignaciones
 - Remuneración (salarios desiguales o compensación)
 - Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
 - Beneficios
 - Formación profesional
 - Clasificación
 - Referencias
 - Obtención o divulgación de información genética de los empleados
 - Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
 - Conducta que podría desalentar razonablemente a

alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

Presentar una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

Llame 1-800-669-4000 (número gratuito)
1-800-669-6820 (TTY)
1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

Visite una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office)

Corre Electrónico: info@eeoc.gov

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en www.eeoc.gov/es.



EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

Discapacidad La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel

ejecutivo.

Estatus Protegido Como Veterano El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Represalias Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con:

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W. Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita).

Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de retransmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP, que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contáctenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

Raza, Color, Origen Nacional, Sexo Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

Personas con Discapacidades La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 10-20-2022)

FMLA | FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT

LOS DERECHOS DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR

DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE ESTADOS UNIDOS, DIVISIÓN DE SALARIO Y HORARIOS

DERECHOS DE LICENCIA Los empleados elegibles que trabajen para un empleador al que aplique esta norma pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo, con protección del empleo, en un período de 12 meses por las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o la asignación de un niño en adopción o acogimiento;
- Para generar un vínculo con un hijo (la licencia debe ser tomada dentro del 1 año siguiente al nacimiento o asignación del niño);
- Para atender a un cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una condición de salud grave que sea elegible;
- Para la propia condición de salud grave del empleado que sea elegible, la cual haga que el empleado no pueda realizar su trabajo;
- Para exigencias que sean aplicables relacionadas con el despliegue en el exterior de un miembro de las fuerzas armadas que sea el cónyuge, hijo, padre o madre del empleado.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, padre, o pariente más cercano de un miembro del servicio cubierto también puede tomarse hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo período de 12 meses para cuidar al miembro del servicio con una lesión o enfermedad grave.

El empleado no tiene que utilizar la licencia en un solo bloque. Cuando sea médicamente necesario o de otro modo permitido, los empleados pueden tomarse una licencia intermitente o tener un horario reducido.

Los empleados pueden elegir, o el empleador puede requerir el uso de la licencia paga acumulada mientras se toma una licencia FMLA. Si un empleado sustituye una licencia paga acumulada por la licencia FMLA, el empleado debe cumplir con las políticas de licencia paga del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES Mientras que los empleados estén en licencia FMLA, los empleadores deben continuar con la cobertura de seguro de salud como si los empleados no estuvieran en licencia.

Al regresar de una licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reintegrados al mismo puesto de trabajo o uno casi idéntico con sueldo, beneficios y otros términos y condiciones de empleo equivalentes.

Un empleador no puede interferir con los derechos FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o intentar usar la licencia FMLA, oponerse a una práctica prohibida por la FMLA, o estar involucrado en cualquier procedimiento bajo la FMLA o relacionado con la misma.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD Un empleado que trabaje para un empleador cubierto debe cumplir tres criterios con el fin de ser elegible para una licencia FMLA. El empleado debe:

- Haber trabajado para el empleador durante al menos 12 meses;
- Tener por lo menos 1.250 horas de servicio en los 12 meses antes de la licencia;* y
- Trabajar en un lugar donde el empleador tenga por lo menos

50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Los requisitos de "horas de servicio" especiales se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de una aerolínea.

SOLICITUD DE LICENCIA En general, los empleados deben avisar con una antelación de 30 días sobre la necesidad de la licencia FMLA. Si no es posible dar un aviso con 30 días de antelación, el empleado debe notificar al empleador tan pronto como sea posible y, en general, seguir los procedimientos habituales del empleador.

Los empleados no tienen que compartir un diagnóstico médico, pero deben proporcionar suficiente información al empleador para que éste determine si la licencia califica para la protección FMLA. Suficiente información podría incluir informar a un empleador que el empleado no es o no será capaz de desempeñar sus funciones de trabajo, que un miembro de la familia no puede realizar sus actividades diarias, o que es necesaria la hospitalización o continuar el tratamiento médico. Los empleados deben informar al empresario si la necesidad de la licencia es por una razón por la cual se tomó o certificó una FMLA con anterioridad.

Los empleadores pueden requerir una certificación o recertificación periódicamente sobre la necesidad de licencia. Si el empleador determina que la certificación está incompleta, debe proporcionar una notificación por escrito indicando qué información adicional requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPRESARIO Una vez que un empleador se dé cuenta que la necesidad de un empleado de licencia es por una razón elegible bajo la FMLA, el empleador debe notificar al empleado si él o ella es elegible para la licencia FMLA y, si es elegible, también debe proporcionarle un aviso de los derechos y responsabilidades bajo la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador debe proporcionar una razón para la no elegibilidad.

Los empleadores deben notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia FMLA, y si es así, qué tanta licencia será designada como licencia FMLA.

APLICACIÓN Los empleados pueden presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de EE.UU., División de Salarios y Horarios, o pueden presentar una demanda privada contra el empleador.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni tiene prevalencia frente a cualquier ley estatal o local, o acuerdo de negociación colectiva que otorgue mayores derechos familiares o médicos.

WH1420a REV 04/16



Para obtener información adicional o para presentar una queja:

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243) TTY:

1-877-889-5627

WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV

Departamento de Trabajo de EE.UU. División de Salarios y Horarios



PRINT



SUS DERECHOS BAJO LA LEY USERRA LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO PARA SERVICIOS UNIFORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de los individuos que voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos laborales para adelantar su servicio militar o ciertos tipos de servicios en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores que discriminen a los pasados o actuales miembros de los servicios uniformados, y a aquellos que apliquen a los servicios uniformados.

DERECHOS DE REEMPLEO

Usted tiene derecho a ser reemplado(a) en su trabajo civil si lo dejó para cumplir con su labor en el servicio uniformado y:

- usted garantiza que su empleador reciba una notificación por anticipado de su servicio, por escrito o verbalmente;
- usted tiene cinco años o menos acumulados de servicio en los servicios uniformados mientras ha sido empleado(a) de ese empleador en particular;
- usted regrese a trabajar o aplique para ser reemplado(a) en forma oportuna después de la terminación del servicio; y
- usted no haya sido retirado(a) del servicio por despido deshonesto o bajo condiciones no honorables.

Si usted es elegible para ser reemplado(a), debe ser restituido(a) en el trabajo y los beneficios que haya logrado de no haber estado en servicio militar o, en algunos casos, un trabajo similar, le serán restituidos.

DERECHO A NO SER OBJETO DE DISCRIMINACIÓN Y RETALIACIÓN

Si usted: • es o fue miembro del servicio uniformado; • ha aplicado para hacer parte del servicio uniformado; o • está obligado(a) a servir en el servicio uniformado; entonces un empleador no puede negárselos: • empleo inicial; • reemplazo; • retención en el empleo; • ascenso; o • cualquier beneficio del empleo debido a este estatus.

PROTECCIÓN DEL SEGURO MEDICO

- Si usted deja su trabajo para cumplir con un servicio militar, usted tiene el derecho a decidir si sigue con su servicio de

seguro médico ofrecido por medio de su empleador, para usted y sus dependientes, por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.

- Incluso si decide no continuar con la cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho a ser reinstituído(a) en el plan de seguro médico de su empleador cuando sea reemplado(a), por lo general sin tiempos de espera o exclusiones (ej. Condiciones de exclusión preexistentes) excepto para enfermedades u heridas relacionadas con el servicio.

CUMPLIMIENTO

- El Servicio de Empleo y Entrenamiento (VETS) del Departamento de Empleo de los Estados Unidos, está autorizado para investigar y resolver los reclamos sobre violaciones a la ley USERRA.
- For assistance in filing a complaint, or for any other information on USERRA, contact VETS at **1-866-4-USA-DOL** or visit its website at <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. An interactive online USERRA Advisor can be viewed at <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>
- Si usted presenta una queja con veteranarios y VETS no está en condiciones de resolverlo, usted puede solicitar que su caso sea remitido al Departamento de Justicia o la Oficina del Consejero Especial, según corresponda, para la representación.
- Usted también puede saltar el proceso de VETS y presentar una acción civil contra las violaciones de USERRAs cometidas por el empleador.

Fecha de publicación — Mayo 2022

Los derechos presentados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. Este aviso fue preparado por VETS, y puede ser visto en Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster> La ley federal requiere que los empleadores notifiquen a sus empleados sobre sus derechos bajo la ley USERRA, y los empleadores pueden cumplir con este requisito al mostrar este anuncio en donde por lo general colocan los anuncios de la empresa para sus empleados.



U.S. Department of Labor
1-866-487-2365



U.S. Department of Justice



Office of Special Counsel



Employer Support Of The Guard
And Reserve 1-800-336-4590

EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despida, discipline, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

Exenciones Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional. La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos. La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador. La Ley no substituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO El/La Secretario(a) de Trabajo puede presentar acciones legales para impedir violaciones y evaluar sanciones civiles contra los infractores. Los empleados o solicitantes de empleo también pueden presentar sus propias acciones judiciales.

LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

1-866-487-9243
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd



WH1462 SPA REV 07/16



Departamento de Trabajo
de los EE. UU.

OSHA[®]
Administración de
Seguridad y Salud
Ocupacional

Seguridad y Salud en el Trabajo ¡ES LA LEY!

Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comuniquen con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por

Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatalidad laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA

PRINT

OSHA | OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT (Continued)

internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.

- Ver cualesquiera citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

Llame OSHA. Podemos ayudar.



1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov/espanol

OSHA 3167-04R 2019
It's the Law - Spanish

PRINT

AVISO DE ANTI-DISCRIMINACIÓN

Se considera ilegal discriminar a las personas autorizadas a trabajar. Los empresarios NO PUEDEN especificar qué documento(s) aceptarán de un empleado. El rechazo a la contratación de una persona debido a la existencia de una fecha futura de expiración en los documentos que ésta presenta puede constituir también una discriminación ilegal.

Para más información, póngase en contacto con la Oficina del Consejero Especial para Prácticas Injustas Relacionadas con Inmigración Oficina de Empleo en el 800-255-7688.

PRINT

WITHHOLDING STATUS

Desde la última vez que presentó el Formulario W-4 a su empleador usted...

- Se casó o divorció?
- Ganó o perdió a un dependiente?
- Cambió su nombre?

Hubo grandes cambios en...

- Sus ingresos no salariales (intereses, dividendos, ganancias sobre capital, etc.)?
- El ingreso salarial de su familia (usted o su esposa empezaron o dejaron de trabajar)?
- Sus deducciones detalladas?
- Sus créditos fiscales?

Si su respuesta es "SI"...

En cualquiera de estas preguntas o si debía impuestos extras cuando presentó su último reintegro, puede que tenga que llenar nuevamente un Formulario W-4.

Consulte a su empleador para obtener una copia del Formulario W-4 o llame al IRS al 1-800-829-3676.

Es momento que revise su retención en la renta. Para más detalles, obtenga la Publicación 919, *Cómo Ajusto mi Impuesto por Retención en la Fuente?*, o use la Calculadora de Retención en la Fuente en www.irs.gov/individuals en la página web del IRS.

Empleador: Por favor presente o publique este Anuncio en la Cartelera de Mensajes de forma que sus empleados puedan verlo. Por favor indique en donde pueden obtener los formularios y la información sobre este tema.



Department of the Treasury
Internal Revenue Service

www.irs.gov

Publication 213
(Rev.8-2009)
Cat. No. 11047P

PAYDAY NOTICE

AVISO DE DÍA DE COBRO

Día de cobro regulares Para Los Empleados de

(Nombre Firme)

Este Como Sigue:

- Semana** **Revista Bisemanal** **Mensualmente**
- Otros** _____

Por: _____

Titulo: _____

PRINT

ACKNOWLEDGEMENT

Certifico que he recibido y leído el contenido de las Leyes Laborales.

Nombre de empleado: _____

Fecha de recepción: _____

Firma del destinatario: _____

Comentarios:

ENVIAR RECONOCIMIENTO

PRINT