JYNX RECRUITING

PEOPLE MAKE GREAT HOSPITALITY.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · MAINE

Conoce tus derechos en Maine

Lo que todo trabajador de hospitalidad debe saber, en lenguaje sencillo. Sin jerga legal.

Esta guía es información general sobre la ley laboral de Maine a octubre de 2026. No es asesoría legal, ni sustituye hablar con un abogado licenciado sobre tu situación.

Tu Pago

Maine es el estado de las licencias. Inventó la licencia pagada que puedes usar por cualquier razón, y su programa de licencia familiar y médica pagada ya no está «por llegar»: los beneficios se pagan desde el 1 de mayo de 2026. Los trabajadores de Maine tienen derechos de licencia que casi ningún otro estado iguala. La letra pequeña importa, y esta guía la mantiene a la vista.

- Salario mínimo estatal: $15.10 por hora desde el 1 de enero de 2026. Maine ajusta el salario cada 1 de enero por inflación. La tarifa anunciada para el 1 de enero de 2027 es $15.70. Los trabajadores agrícolas están cubiertos por el salario mínimo estatal bajo una ley de 2025.
- Portland paga más: $16.75 por hora en 2026, con aumento a $17.75 en 2027 y $19.00 en 2028, y después ajuste por inflación. Durante una emergencia declarada que cubra tu lugar de trabajo, el salario de Portland pasa a ser 1.5 veces la tarifa regular de Portland (el teletrabajo queda excluido). Las represalias por hacer valer tus derechos salariales en Portland son ilegales. Los reclamos van a la oficina del Administrador Municipal de Portland.
- Rockland paga $16.00 por hora en 2026.
- Frecuencia de pago: deben pagarte completo en intervalos de no más de 16 días, en un día de pago establecido. Tu empleador no puede alargar el intervalo de pago sin 30 días de aviso por escrito, y debe dar al menos un día de aviso antes de reducir tu salario.

Solo información general — no es asesoría legal.

Propinas

- Maine llama a los trabajadores con propinas empleados de servicio: más de $191 al mes en propinas en 2026, y $199 en 2027.
- El crédito por propinas tiene un tope de la mitad del salario mínimo. Tu salario directo en efectivo debe ser de al menos $7.55 por hora en 2026 ($7.85 en 2027), y tu empleador debe poder demostrar que tu salario directo más las propinas llegó al salario mínimo completo en la semana. Si tus propinas no alcanzaron, el empleador debe cubrir la diferencia.
- Antes de usar el crédito por propinas, tu empleador debe decirte el salario directo, el monto del crédito y que el crédito no puede superar las propinas que realmente recibiste. Sin aviso, no hay crédito.
- Tus propinas son tu propiedad. Las propinas cargadas a una tarjeta de crédito, y los cargos añadidos automáticamente a la cuenta de un cliente, son propinas y te pertenecen. Las propinas de tarjeta deben pagarse a más tardar el siguiente día de pago regular, y tu empleador no puede descontar de ellas las comisiones por procesamiento de tarjetas.
- Fondo común de propinas: cuando tu empleador usa el crédito por propinas, el fondo solo puede incluir empleados de servicio. Cuando todo el grupo recibe el salario mínimo completo sin crédito por propinas, se permite un fondo más amplio. Pero el empleador, los gerentes y los supervisores nunca pueden tomar nada de ningún fondo.

Solo información general — no es asesoría legal.

- Los cargos por servicio de banquetes y clubes privados son otra cosa: no son propinas, hay que decírselo al cliente, y el empleador puede aplicarlos a sus obligaciones salariales.
- El salario directo de Portland para empleados de servicio en 2026 es $8.38 por hora, la mitad de la tarifa de la ciudad.

Horas Extra

- Tiempo y medio después de 40 horas en una semana. Maine no tiene una regla de horas extra diarias.
- El umbral salarial de exención es $871.16 por semana ($45,300.32 al año) en 2026, con aumento a $905.79 por semana en 2027. El salario por sí solo nunca es toda la prueba. Tus funciones también cuentan.
- Tope de horas extra obligatorias: por lo general, tu empleador no puede exigirte más de 80 horas extra en cualquier periodo de dos semanas, con excepciones para emergencias, servicios esenciales, personal asalariado exento y trabajadores agrícolas.
- La ley de horas extra de Maine tiene exclusiones por industria. No aplica al enlatado, procesamiento, empaque o distribución de productos agrícolas, carne y pescado, y alimentos perecederos (las plantas de procesamiento de huevos con más de 300,000 aves ponedoras sí están incluidas). Si trabajas en mariscos o procesamiento de alimentos en Maine, lee tu recibo de pago con esto en mente. La ley federal puede seguir cubriéndote.

Pago Final y Salarios No Pagados

- Pago final: todo lo que te deben a más tardar tu siguiente día de pago establecido después de que termina el empleo, el mismo plazo si renunciaste o si te despidieron, y nunca más de dos semanas después de una exigencia de pago.
- Las vacaciones acumuladas deben pagarse cuando te vas, por el trabajo acumulado desde el 1 de enero de 2023, excepto en empleadores con 10 o menos empleados y empleadores públicos, o cuando un contrato sindical dice otra cosa.
- Si tu empleador no paga: el trabajador que gana recupera los salarios no pagados más el doble de esa cantidad adicional como daños liquidados, más intereses y honorarios de abogados. Las violaciones también conllevan multas de $100 a $500 cada una. Presenta tu reclamo ante el DOL de Maine. Ver la Sección 11.

Descansos

- La regla de los 30 minutos: no pueden hacerte trabajar más de 6 horas consecutivas sin la oportunidad de al menos 30 minutos consecutivos de descanso, salvo emergencias. El periodo de descanso solo puede servir como tu pausa de comida no pagada si quedas completamente libre de funciones.
- Excepción: lugares de trabajo con menos de 3 empleados en servicio, donde el trabajo permite pausas pagadas más cortas y frecuentes.
- Las madres lactantes deben recibir tiempo de pausa, no pagado o usando tiempo pagado de pausa o comida, para extraerse leche, y un espacio limpio que no sea un baño.

Licencia Pagada Ganada: Tiempo Libre Pagado por Cualquier Razón

- La Ley de Licencia Pagada Ganada de Maine fue la primera de su tipo en el país, y no es solo por enfermedad: la ley no pone ningún límite a tu razón para usarla.
- En empleadores con más de 10 empleados, ganas 1 hora de licencia por cada 40 horas trabajadas, hasta 40 horas al año. La acumulación empieza el primer día. Tu empleador puede retener el uso hasta que lleves 120 días empleado. Las horas no usadas pasan al año siguiente sin reducir lo que puedes ganar.
- Mientras estás en esta licencia te pagan al menos tu tarifa base regular. Da un aviso razonable cuando puedas. La licencia se programa para evitar dificultades indebidas al empleador.
- Advertencia para hospitalidad: el empleo en una industria estacional está excluido de esta ley, y muchos trabajos estacionales de hospitalidad quedan fuera del mandato. La política de tu empleador puede darte el tiempo de todos modos. La ley estatal puede que no. Ver la Sección 10.

Solo información general — no es asesoría legal.

DERECHOS DEL TRABAJADOR · MAINE

Licencia Familiar y Médica Pagada (PFML): Ya Está Activa

- Los beneficios empezaron el 1 de mayo de 2026. Este programa está pagando reclamos hoy, administrado para el estado por Aflac. Las contribuciones empezaron el 1 de enero de 2025: 1% de los salarios en empleadores con 15 o más empleados, con hasta la mitad descontada de tu pago, y 0.5% en empleadores más pequeños.
- Hasta 12 semanas de licencia pagada por año de beneficios para tu propia licencia médica, el vínculo con un hijo nuevo, el cuidado de un familiar, licencia por asuntos militares familiares o licencia de seguridad. Solicítala hasta 60 días antes de la licencia, y a más tardar 90 días después de que empiece. Las solicitudes abrieron el 30 de marzo de 2026.
- Fórmula del beneficio: 90% de la parte de tu salario semanal promedio hasta la mitad del salario semanal promedio estatal, más 66% de la parte que supera eso, hasta un máximo del salario semanal promedio estatal.
- Periodo de espera: los beneficios de licencia médica saltan los primeros 7 días, una vez por año de beneficios. Los demás tipos de licencia no tienen periodo de espera.
- La elegibilidad se basa en las ganancias: seis veces el salario semanal promedio estatal en tu periodo base. Las ganancias de cualquier empleador de Maine cuentan, así que un trabajo nuevo no te devuelve a cero.

Solo información general — no es asesoría legal.

- Protección del empleo: después de 120 días con tu empleador, tu trabajo, o uno equivalente, está protegido mientras estás en licencia aprobada. Las represalias están prohibidas sin importar tu antigüedad. Tu empleador no puede obligarte a agotar tu propio PTO mientras estás en PFML, y el PFML corre al mismo tiempo que la FMLA federal y estatal cuando todas aplican.

Acuerdos de No Competencia

- Si ganas el 400% de la línea federal de pobreza para una persona o menos, tu empleador no puede hacerte firmar un acuerdo de no competencia en absoluto. Los acuerdos de no competencia también están prohibidos para veterinarios que no son dueños y, bajo una ley de 2025, para profesionales de la salud que no son dueños.
- Para todos los demás, un acuerdo de no competencia en Maine solo es exigible en la medida razonable para proteger secretos comerciales, información confidencial o la reputación comercial del negocio.
- Derechos de procedimiento: el empleador debe revelar antes de la oferta que se exigirá un acuerdo de no competencia, darte una copia al menos 3 días hábiles antes de que debas firmar, y los términos no entran en vigor hasta lo que ocurra más tarde: un año de empleo o seis meses después de firmar (los médicos están exceptuados).
- Un empleador que viola estas reglas comete una violación civil con una multa de no menos de $5,000, aplicada por el DOL de Maine.

Historial Salarial

- Un empleador en Maine no puede preguntar por tu historial salarial ni usarlo, ni contigo ni con un empleador anterior, hasta después de que se haya negociado y hecho una oferta completa, incluidos todos los términos de compensación. Solo entonces puede confirmarlo.

Notas para Hospitalidad

- Exclusión de la industria estacional: la Licencia Pagada Ganada por cualquier razón de la Sección 6 no cubre el empleo en una industria estacional designada. Es una exclusión real para la fuerza laboral estacional de hospitalidad de Maine.
- Los mariscos y el procesamiento de alimentos quedan fuera de la ley de horas extra de Maine (Sección 3), una industria grande en Maine donde la regla estatal de tiempo y medio no llega.
- Los cargos por servicio de banquetes y clubes privados no son propinas (Sección 2). El personal de eventos y salones debe conocer la diferencia en sus propios recibos de pago.
- Los pisos locales superan el piso estatal en Portland ($16.75, con la tarifa de 1.5 veces en emergencias declaradas) y Rockland ($16.00).
- Los consejeros de campamentos en campamentos organizados con licencia están exentos del subcapítulo salarial. La programación de temporada alta sigue limitada por el tope de 80 horas de horas extra obligatorias para la mayoría del resto del personal.

Solo información general — no es asesoría legal.

Cómo Presentar un Reclamo

- Problemas salariales, incluidos pago final, salario mínimo, propinas, horas extra, descansos y Licencia Pagada Ganada: Oficina de Normas Laborales del DOL de Maine. Portal de reclamos: maine.gov/labor/complaint. Teléfono: (207) 623-7900. Correo: bls.mdol@maine.gov. También puedes demandar directamente. Ver la Sección 4.
- Discriminación: Comisión de Derechos Humanos de Maine, dentro de los 300 días del acto: maine.gov/mhrc/file, (207) 624-6290. Los cargos federales en Maine también tienen un plazo de 300 días ante la Oficina del Área de Boston de la EEOC.
- Preguntas y reclamos de PFML: maine.gov/paidleave. Centro de llamadas: (207) 621-5024.