

El permiso de ausencia del empleo para cuidadores y personas afectadas por la emergencia de salud pública en Maine cubre a aquellos empleados que hayan sido directamente afectados o estén cuidando a un miembro de su familia inmediata afectado por la emergencia de salud pública.

Estar afectado por una emergencia de salud pública significa que está bajo tratamiento o en cuarentena o aislamiento, entre otras cosas. La necesidad del permiso de ausencia debe ser comunicada al empleador en un período de tiempo razonable.

El permiso de ausencia puede ser remunerado o no. Las excepciones incluyen a los empleados gubernamentales responsables de asegurar la salud y seguridad públicas y los empleados cuya ausencia ocasionaría problemas innecesarios al empleador que se vería forzado a reducir sus operaciones.

Las leyes de permiso de ausencia médica familiar de Maine aplican a todo empleado que haya trabajado para el mismo empleador durante al menos 12 meses consecutivos. El empleado tendría derecho a hasta 10 semanas laborales de ausencia médica familiar no remunerada con protección del empleo en cualquier período de dos años. Sin embargo, los empleadores con menos de 15 empleados que trabajen en un sitio permanente están exentos. Los empleadores pueden proporcionar un permiso de ausencia remunerado a su discreción.

La ley de permiso de ausencia por enfermedad familiar de Maine establece que, si un empleador proporciona un permiso de ausencia remunerado, dicho empleador debe permitir al empleado utilizar su permiso de ausencia remunerado para cuidar a un miembro de su familia inmediata que esté enfermo. Esta ley le otorga al empleado el derecho a escoger sin limitaciones el tipo de permiso de ausencia que va a utilizar, en caso de que el empleador ofrezca beneficios múltiples (tales como enfermedad, vacaciones o personal). Esta sección de la ley no aplica a una enfermedad del empleado para la cual el empleador puede exigir el uso de un permiso de ausencia por enfermedad.

Las empresas más grandes, con 50 empleados o más, también están sujetas a la Ley Federal de Ausencias Médicas y Familiares (FMLA, por sus siglas en inglés) que establece que deberán proporcionarse hasta 12 semanas de permiso de ausencia no remunerado para los eventos que califiquen. Los empleadores pueden proporcionar un permiso de ausencia remunerado a su discreción.

Preguntas frecuentes sobre la Ley FMLA federal del Departamento de Trabajo de EE.UU.:

<https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic>

La ley de permiso de ausencia acumulada pagada de Maine no entrará en vigor hasta el 1 de enero de 2021. Esta ley, una vez vigente, ofrecerá a los empleados la posibilidad de acumular hasta 40 horas de tiempo pagado con base en el número de horas que trabajen para un empleador.

Enfermedades relacionadas con el trabajo – Si una enfermedad está relacionada con el trabajo, el empleado y el empleador deberán consultar con la Junta de Compensación a Trabajadores de Maine. Para más información acerca de la Junta de Compensación a Trabajadores de Maine, visite <https://www.maine.gov/wcb/>

Para más información, visite <https://www.maine.gov/labor/bls/index.shtml>

Preguntas frecuentes:

P. Estoy exento de salario. ¿Debe pagarme mi empleador mi salario completo si el negocio está cerrado debido al COVID-19?

R: Si el empleado exento de salario trabajó durante algunos días de la semana, ese empleado debe recibir su salario completo. El empleador podría exigirle al empleado que use su tiempo de beneficio pagado, como vacaciones, enfermedad, personal, etc. Si el empleado exento de salario no tiene tiempo disponible, el empleador tendrá que pagar de todos modos el salario completo para lo que reste de esa semana. Si el negocio está cerrado durante la(s) semana(s) subsiguiente(s) y el empleado exento de salario no trabaja durante la semana, el empleador no tiene que pagar ninguna porción de su salario.

P. Soy un empleado por horas (no exento). ¿Debe pagarme mi empleador si el negocio está cerrado debido al COVID-19?

R: No. El empleador solamente tiene que pagar a los empleados no exentos el tiempo que realmente trabajaron. Está únicamente en manos del empleador decidir si el empleado puede usar o no su tiempo de beneficios pagados como vacaciones, enfermedad, personal, etc.

P. ¿Puede un menor trabajar horas adicionales si su escuela está cerrada debido al COVID-19?

R: No. En la mayoría de los casos las escuelas han cerrado sus edificios, pero los estudiantes siguen estando obligados a cumplir con sus asignaciones diarias a distancia. Por lo tanto, se considera que las escuelas están “en período regular de clases”.

P. ¿Puede pedir la Oficina de Normas de Trabajo del Departamento de Trabajo de Maine información acerca de mi condición de inmigración?

R: En lo que respecta a la Oficina de Normas de Trabajo, un trabajador no es más que eso. No preguntamos por la condición de inmigración ni pedimos un número de seguro social cuando respondemos a las inquietudes o quejas de un trabajador. Hacemos cumplir las normas de trabajo de Maine, sin tomar en cuenta si el empleado tiene autorización de trabajo o es indocumentado.

P. ¿Cuánto tiempo puedo ausentarme conforme a un permiso de ausencia del empleo para cuidadores y personas afectadas por la emergencia de salud pública en Maine?

R: Este permiso de ausencia solamente aplica durante el Estado de Emergencia Civil declarado por la gobernadora. Continuará durante un período razonable y necesario, una vez que la emergencia haya terminado para las personas que contrajeron COVID-19 o estuvieron expuestas al COVID-19 durante el Estado de Emergencia Civil.

P. ¿Puede un empleador negarse a llamarme de regreso a mi trabajo si me ausento conforme a un permiso de ausencia del empleo para cuidadores y personas afectadas por la emergencia de salud pública en Maine o cualquier otra de las leyes relacionadas con permisos de ausencia?

R: No sería legal que un empleador despidiera a un empleado porque éste tomó un permiso amparado por alguna de estas leyes. No obstante, Maine es un estado de empleo a voluntad. La frase empleo a voluntad significa que, en ausencia de un contrato sindical o un contrato de empleo individual, un empleador está en la libertad de despedir a un empleado en cualquier momento y por cualquier razón, siempre y cuando la razón no sea discriminatoria y no esté específicamente prohibida por ley.