

A partir del 1 de enero de 2024

Salario mínimo en la ciudad de Portland es \$15.00 por hora.

La **Sección 33.8(a)** del Código de la Ciudad de Portland requiere que todos los empleadores de Portland publiquen un aviso informando a los empleados de las tasas actuales de salario mínimo de la Ciudad en un lugar visible.

Este póster está disponible en línea sin costo alguno: www.portlandmaine.gov/minimumwage

De acuerdo con la Sección 33.7 (b) (iii) del Código de la Ciudad, el salario mínimo es de \$ 15.00 por hora a partir del 1 de enero de 2024

Empleados de servicio

Un empleado de servicio es alguien que recibe regularmente más de \$175 al mes en propinas. A partir del 1 de enero de 2024, los empleadores deben pagar a los empleados de servicios un salario directo de al menos \$7.50 por hora. Si el salario directo del empleado combinado con las propinas ganadas no promedia, semanalmente, \$15.00 por hora, el empleador debe pagar la diferencia.

Mantenimiento de registros

Los empleadores deberán mantener registros de nómina que muestren las horas trabajadas diariamente y los salarios pagados a todos los empleados. Estos registros se conservarán durante al menos tres (3) años después de que un empleado haya dejado su empleo.

Aviso de cheque de pago

Cada empleador deberá proporcionar con el primer cheque de pago emitido a un empleado un aviso informando al empleado sobre el salario mínimo actual de la Ciudad de Portland, según lo establecido por la Sección 33.7 (b) del Código de la Ciudad.

Proceso de queja

La Oficina del Administrador de la Ciudad de Portland es responsable de hacer cumplir las disposiciones de la Ordenanza de Salario Mínimo de Portland. Para obtener información adicional o para presentar una queja, comuníquese con citymanager@portlandmaine.gov.

Aplicabilidad de la ley estatal

Además de la Ordenanza de Salario Mínimo de Portland, los empleadores de Portland deben cumplir con todas las leyes laborales del Estado de Maine, como se detalla en el Título 26 de los Estatutos Revisados de Maine. Esto incluye, entre otros, la elegibilidad para el pago de horas extras y la notificación a los empleados.