J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

LEYES LABORALES

FEDERAL — MISSOURI

FED

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 SOBRETIEMPO

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.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO

La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para el/la bebé que esté amamantando durante un año después del nacimiento del/de la niño(a) cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ocultado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar 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, sobretiempo 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 sobretiempo. 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 avaluaciones 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 ciertos establecimientos están exentos de las disposiciones del salario mínimo, y/o de las disposiciones del pago de sobretiempo.
- 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 sobretiempo 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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA — **WHD** — **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. — **1-866-487-9243** **www.dol.gov/agencies/whd**

WH1088 SPA

REV. 04/2023

FED

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 descontinuarla, 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 entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

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

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA — **WHD** — **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. — **1-866-487-9243** **www.dol.gov/agencies/whd**

WH1462 SPA

REV. 02/2022

FED

U.S. Equal Employment Opportunity Commission

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 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, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de gnero)
- 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
- Interferencia, coerción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

¿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 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; embarazo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- 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
- Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

¿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.

REV. 06/27/2023

FED

SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

¿Qué es una licencia de FMLA?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencias con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califiquen. La División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencias de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adoptivo de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijos, hijas o padres con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un solo periodo de 12 meses para cuidar a la persona en servicio.

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en **un bloque de tiempo**. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomar una licencia de FMLA **de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido** trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #28M(c) para obtener más información.

La licencia de FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o puede que su empresa le exija, utilizar cualquier licencia paga proporcionada por la empresa si la política de licencias de su empresa cubre el motivo por el cuál necesita una licencia de FMLA.

¿Soy elegible para tomaruna licencia de FMLA?

Usted es **elegible** si aplican **todas** las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa cubierta,
- Ha trabajado para su empresa durante al menos 12 meses,
- Tiene al menos 1250 horas de servicio para su empresa durante los 12 meses previos a su licencia, y
- Su empresa tiene al menos 50 integrantes del personal dentro de las 75 millas desde su lugar de trabajo.

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "horas de servicio" diferentes.

Trabaja para una **empresa cubierta** si aplica **una** de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título II de la FMLA, administrada por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito una licencia de FMLA?

En general, **para solicitar una licencia de FMLA usted debe**:

- Seguir las políticas regulares de su empresa para solicitar licencias,
- Avisar con al menos 30 días de anticipación que necesita una licencia de FMLA, o
- Si no es posible avisar con anticipación, avisar tan pronto sea posible.

Usted **no tiene obligación de compartir un diagnóstico médico**, pero debe proporcionar información suficiente para que su empresa pueda determinar si la licencia califica para la protección de la FMLA. Usted también **debe informar a su empresa si se tomó una licencia de FMLA anteriormente** o se aprobó por el mismo motivo al solicitar una licencia adicional.

Su **empresa puede solicitar certificación** de un prestador de atención médica para verificar la licencia médica y puede solicitar certificación de una exigencia que califique.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni invalida ninguna ley estatal o local o acuerdo colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

El personal estatal puede estar sujeto a ciertas limitaciones al buscar demandas directas con respecto a licencias por sus propias condiciones graves de salud. La mayor parte del personal federal y cierta parte del congresional también está cubierta por la ley, pero está sujeta a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o al Congreso.

¿Qué debe hacer mi empresa?

Si usted es elegible para una licencia de FMLA, su **empresa debe**:

- Permitirle que se ausente del trabajo con su empleo protegido, por un motivo que califique,
- Continuar su plan de cobertura grupal de salud mientras se encuentra de licencia, de la misma forma que si no estuviera de licencia, y
- Permitirle regresar al mismo empleo, o a un empleo virtualmente igual con el mismo salario, los mismos beneficios y otras condiciones de trabajo, incluidos los turnos y la ubicación, al finalizar su licencia.

Su **empresa no puede interferir con sus derechos de la FMLA** ni amenazar ni castigarle por ejercer sus derechos en virtud de la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar una licencia de FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Tras tomar conocimiento de que su necesidad de tomar una licencia es por un motivo que califica según la FMLA, su **empresa debe confirmar si usted es elegible** o no para la licencia de la FMLA. Si su empresa determina que usted es elegible, su **empresa debe notificarle por escrito**:

- Sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA, y
- Qué parte de su licencia solicitada, si la hubiera, será protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Llame al **1-866-487-9243** o visite **dol.gov/fmla** para conocer más.

Si cree que sus derechos según la FMLA han sido violados, puede presentar una denuncia ante la WHD o presentar una demanda privada contra su empresa en la corte. **Escanee el código QR para conocer más sobre el proceso de denuncias de la WHD**.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA
DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

ESCANEAR

WH1420

REV. 04/2023

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA
LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS ORMADOS

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar o en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.

DERECHOS A REEMPLEO

Usted tiene el derecho a recuperar su empleo civil si deja ese trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador reciba previo aviso verbal o escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado en los servicios uniformados en el transcurso de su empleo con ese empleador específico;
- usted regresa a trabajar o solicita reempleo de una manera oportuna tras la conclusión del servicio; y
- usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reempleo, deberá ser restablecido con el empleo y los beneficios que usted hubiera obtenido si no hubiera estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, con un empleo comparable.

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

Si usted:

- es un miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- está obligado a servir en el servicio uniformado;

entonces un empleador no puede negarle a usted:

- empleo inicial;
- reempleo;
- retención de su empleo;
- ascenso; o
- cualquier beneficio del empleo

debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO

- Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.
- Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún período de espera o exclusión (p. ej., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

APLICACIÓN DE LA LEY

- El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (*Veterans Employment and Training Service, VETS*) del Departamento del Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.
- Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4-USA-DOL** o visite su sitio web en https://www.dol.gov/agencies/vets/. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra.
- Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (*Office of Special Counsel*), según corresponda, para representación.
- Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA.

Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en Internet en esta dirección: https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster. La ley federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleadores pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente coloquen avisos para 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

REV. 05/2022

MO

$12.30 SALARIO MÍNIMO DE MISSOURI
ENTRA EN VIGOR PARA LOS EMPLEADORES PRIVADOS EN EL 2024

A partir del 1 de enero del 2024, la tasa del salario mínimo de todas las empresas privadas y no exentas se basará en el aumento o la disminución anual del costo de vida de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor. La ley del Salario Mínimo de Missouri no se aplica a los empleadores públicos, ni permite que la tasa del salario mínimo estatal sea inferior a la tasa del salario mínimo federal.

Por lo menos **$6.15** por hora

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

Los empleadores tienen que pagar a los empleados que reciben propinas por lo menos el 50 por ciento del salario mínimo, $6.15 por hora, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de $12.30 por hora.

Por lo menos **1.5 VECES** la tarifa

COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS

Las horas extras también deberán pagarse a una tarifa de por lo menos tiempo y medio de la tarifa regular de un empleado cubierto por todas las horas extras trabajadas en exceso de las 40 horas regulares en una semana laboral.

EXCEPCIONES

Todos los negocios tienen que pagar como mínimo la tarifa de $12.30 por hora, con excepción de los negocios de ventas al por menor y de servicios cuyas ventas anuales brutas son menores de $500,000.

La ley no aplica a algunos empleados/empleadores definidos en la Sección 290.500(3) de los Estatutos Revisados de Missouri ni a los empleados/empleadores relacionados con la agricultura en la Sección 290.507 de los Estatutos Revisados de Missouri ni reemplaza a otras leyes más favorables ni interfiere con los derechos de los convenios colectivos.

DERECHOS DEL EMPLEADO

Un empleado que no recibe los salarios correctos, puede presentar una queja por salario mínimo en labor.mo.gov/DLS/MinimumWage y tiene derecho a interponer una demanda privada para cobrar los salarios adeudados.

Un empleador que paga ilegalmente un salario por debajo del mínimo será responsable por la cantidad total de los salarios adeudados (más el doble de la cantidad no pagada por daños y perjuicios) menos cualquier cantidad realmente pagada. El empleador también es responsable de los costos y honorarios razonables de los abogados según lo permita el tribunal o un jurado.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/DLS/MINIMUMWAGE

DIVISION OF LABOR STANDARDS — 421 EAST DUNKLIN STREET, P.O. BOX 449, JEFFERSON CITY, MO 65102-0449 — 573-751-3403, FAX: 573-751-3721, laborstandards@labor.mo.gov

El Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

LS-52-S AI

REV. 11/2023

***AVISO:** Este estado tiene su propia ley de salario mínimo. También se le requiere a los empleadores que fijen el aviso de los Derechos del empleado bajo la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual indica el salario mínimo federal. En caso de que tanto la tasa federal como la estatal se apliquen a un empleado, el Departamento del Trabajo de los Estados Unidos estipula que el empleado tiene derecho a la tasa mayor del salario mínimo.*

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

MO

Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri, DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES

Póster necesario: empleadores que emplean a trabajadores menores de 16 años

Lista de empleo juvenil

Los empleadores deben publicar esta lista de empleados jóvenes menores de 16 años en el lugar de trabajo.

	NOMBRE DEL TRABAJADOR	TURNO DEL PERÍODO ESCOLAR (DESDE LAS 7 A.M. HASTA LAS 7 P.M.)	TURNO DEL PERÍODO NO ESCOLAR (DESDE LAS 7 A.M. HASTA LAS 9 P.M.)
1)			
2)			
3)			
4)			
5)			
6)			
7)			
8)			
9)			
10)			

Se necesitan certificados de trabajo para los jóvenes entre 14 y 15 años de edad antes de que comiencen a trabajar en cualquier empleo (que no sea la industria del entretenimiento) durante el año escolar. Ningún joven menor de 14 años puede ser empleado en ningún trabajo (que no sea la industria del entretenimiento o en la entrega de periódicos, el cuidado de niños, el trabajo ocasional en el jardín o en una granja con consentimiento de los padres, o algunos eventos deportivos juveniles). Los certificados de trabajo los emiten los funcionarios escolares (o un padre de un niño que reciben educación en casa) solamente a pedido del joven con el consentimiento de sus padres, sus guardianes o tutores legales o, si así lo solicita el funcionario que emite los certificados, el joven estará acompañado por sus padres, tutores o guardianes. El funcionario escolar tiene el derecho de no emitir un certificado si considera que no es en el mejor interés del joven. Los funcionarios del establecimiento deben guardar copias de los certificados emitidos y de las notificaciones de cancelación.

Tipos de trabajo y lugares de trabajo inaceptables para todos los jóvenes menores de 16 años

- Ventas puerta a puerta (excluidas las iglesias, las escuelas y los exploradores)
- Manejo de equipos peligrosos: escaleras, andamios, elevadores de peso, grúas, montacargas, elevadores de personal, etc.
- Manejo o mantenimiento de maquinaria eléctrica (excepto la maquinaria de jardín en un entorno doméstico) (RSMo 294.011(7)(c) y RSMo 294.040(1))
- Trabajo de minería o apertura de canteras, o corte o pulido de rocas (excepto en una joyería)
- Transporte o manejo de explosivos o municiones de tipo A y B
- Manejo de cualquier vehículo de motor
- Trabajo en industrias productoras de metal, incluido el grabado, perforado, laminado, corte o calentamiento
- Aserraderos, o fábricas de toneles, o lugares donde se utilice maquinaria para carpintería
- Trabajos que involucren la radiación ionizante o no ionizante o sustancias radioactivas
- Trabajos en hoteles, moteles o centros turísticos, a menos que el trabajo realizado se encuentre separado físicamente de las habitaciones
- Trabajos en cualquier establecimiento donde se vendan, fabriquen, embotellen o almacenen bebidas alcohólicas, a menos que un 50 por ciento de las ventas del lugar de trabajo provengan de otros bienes
- Cualquier trabajo peligroso para la vida, las extremidades, la salud o la moral del joven

Horarios de trabajo aceptables para los jóvenes de entre 14 y 15 años

- Entre las 7 a.m. y las 7 p.m. durante el período escolar
- Entre las 7 a.m. y las 9 p.m. durante el período no escolar
- No más de tres horas por día en los días de escuela
- No más de ocho horas por día en los días de vacaciones
- No más de seis días o 40 horas por semana

Comuníquese con el personal de la División de Normas de Trabajo de Missouri al 573-751-3403, envíenos un correo electrónico a YouthEmployment@labor.mo.gov o visite el sitio web www.labor.mo.gov/DLS si tiene alguna pregunta o necesita más copias de esta lista.

El Departamento de Relaciones de Trabajo e Industria de Missouri es un programa/empleador de oportunidades equitativas. (TDD/TTY): 800-735-2966 Relay Missouri: 711

LS-43 (05-16) AI

REV. 05/2016

MO

BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPLEO

AVISO A LOS TRABAJADORES

Su empleador está sujeto a la Ley de Seguridad de Empleo de Missouri y paga contribuciones de impuestos para cubrir los beneficios del seguro por desempleo (UI) en caso de que usted se quede sin empleo sin que haya sido su culpa.

No se deduce nada de su salario para cubrir su costo.

CUÁNDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- **Si usted está desempleado, fue despedido o no está trabajando tiempo completo; o**
- **Si pierde su empleo sin que haya sido su culpa o renuncia debido a una razón válida relacionada con el trabajo o el empleador; y**
- **Si puede trabajar, está disponible para trabajar y está buscando empleo activamente.**

CÓMO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- **Para solicitar, visite uinteract.labor.mo.gov para crear una cuenta de usuario nuevo y enviar su reclamación inicial; o**
- **Si no tiene acceso a Internet, llame a un Centro Regional de Reclamos durante horas de oficina regulares, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.**

Jefferson City	573-751-9040	Springfield	417-895-6851
Kansas City	816-889-3101	St. Louis	314-340-4950
Fuera del área local			800-320-2519

Si usted cree que alguien está cobrando beneficios por desempleo de manera fraudulenta, envíe un correo electrónico a ReportUIFraud@labor.mo.gov o llame al 573-751-4058, opción 5.

CLASIFICACIÓN CORRECTA DE TRABAJADORES

La ley de Missouri define a quién se considera un empleado o un contratista independiente. Las empresas que tratan incorrectamente a los trabajadores como contratistas independientes tienen una ventaja competitiva injusta. Los trabajadores que son clasificados incorrectamente dejan de recibir los beneficios por desempleo, la cobertura de compensación al trabajador y las contribuciones de impuestos del empleador.

Si usted piensa que ha sido clasificado incorrectamente o si sospecha que una empresa está clasificando incorrectamente a los trabajadores, visite labor.mo.gov/offthebooks o llame al 573-751-1099.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/UNEMPLOYED-WORKERS

DIVISION OF EMPLOYMENT SECURITY — P.O. BOX 59, JEFFERSON CITY, MO 65104-0059 — FAX: 573-751-9730, labor.mo.gov/claimant-form

***IMPORTANTE:** Si es necesario, llame al 573-751-9040 para asistencia en la traducción y entendimiento de la información en este documento.*
La División de Seguridad de Empleo de Missouri es un empleador/programa de igualdad de oportunidades.
Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.
TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711.

MODES-B-2-S AI Benefits

REV. 11/2020

MO

Division of Workers' Compensation

MISSOURI DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION
P.O. BOX 58, JEFFERSON CITY, MO 65102
573-751-4231

Información del empleado

La División de Compensación al Trabajador de Missouri (DWC en inglés) administra programas para trabajadores que han sido lesionados en el trabajo o han sido expuestos a una enfermedad ocupacional que son como consecuencia del trabajo y durante el mismo. Los Jueces de la Ley Administrativa de la División tienen la autoridad de aprobar acuerdos o conceder indemnizaciones después de una audiencia relacionada a los derechos de prestaciones por lesiones a un trabajador.

Aseguradora, administrador externo, compañía de servicios o individuo designado si es autoasegurado

NOMBRE	PA Manufacturers nity Company (PMA)
DIRECCIÓN	PO Box 3031 380 Sentry Parkway Blue Bell, PA 19422
TELÉFONO	800-222-2749

Pasos a seguir si se lesiona en el trabajo

1. Notifique a su empleador inmediatamente (se debe proporcionar aviso por escrito en un plazo de 30 días a partir de haber ocurrido la lesión o 30 días cuando se esté bastante consciente de la enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo) poniéndose en contacto con

   REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR: Lynn Takacs
   NÚMERO DE TELÉFONO: 610-758-3899

   ***No hacerlo puede poner en peligro su capacidad para recibir los beneficios**

2. **Busque atención médica (su empleador/aseguradora es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagar las cuotas y cargos médicos a menos que elija usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta sin aprobación previa de su empleador/aseguradora).**
3. Obtenga más información de los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los beneficios que necesita.

Visite www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800- 775-2667.

Beneficios para trabajadores lesionados

Cuidados médicos:

El empleador o la aseguradora tienen la obligación de proporcionar tratamiento médico y cuidado para curar o aliviar los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos para tratamiento médico autorizado, recetas médicas y aparatos médicos. No hay deducibles y todos los costos los paga su empleador o la aseguradora de compensación al trabajador de su empleador. Si usted recibe una factura, **comuníquese con su empleador o con la aseguradora inmediatamente**. El empleador/la aseguradora tiene el derecho a elegir al proveedor del cuidados médicos o al médico que lo atienda. Puede elegir a otro proveedor de cuidados médicos o médico que lo atienda, pero de hacerlo, puede ser a su propia cuenta.

Pago por pérdida de ingresos:

- Si el médico dice que usted no puede regresar a trabajar debido a sus lesiones o para recuperarse de una cirugía, puede que tenga derecho a beneficios por **discapacidad total temporal** (TTD en inglés). Si el médico indica que usted puede realizar un trabajo ligero o modificado y su empleador le ofrece ese trabajo, es posible que no sea elegible para los beneficios de TTD. Los beneficios de TTD deben continuar hasta que el médico diga que usted puede regresar a trabajar o cuando su tratamiento concluya porque su condición ha alcanzado la "máxima mejoría médica", lo que ocurra primero.
- Si usted regresa a un trabajo ligero o modificado por menos del pago completo, puede tener derecho a beneficios por **discapacidad parcial temporal.**

Beneficios por discapacidad permanente:

Si la lesión o enfermedad resulta en una discapacidad permanente, usted puede tener el derecho a recibir beneficios permanentes por discapacidad parcial o discapacidad total.

Beneficios de sobreviviente:

Si un empleado muere en el trabajo, los dependientes sobrevivientes pueden recibir beneficios semanales por muerte pagados a 66 2/3% del salario semanal promedio del empleado fallecido junto con los gastos de funeral hasta $5,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Para recibir más información sobre los beneficios de sobreviviente, incluyendo oportunidades de becas universitarias para niños sobrevivientes, por favor visite www.labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas – discapacidad total permanente y/o muerte:

Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC/Injured_Workers/benefits_available.

**Asegure que sus servicio de datos está activado y escanee el código QR Code con la cámara de su teléfono inteligente para ir al sitio web de la División de Compensación para Trabajadores para obtener más información. Si no es reorientado, puede que necesite actualizar el sistema operativo de su teléfono inteligente o descargar una aplicación de Lector de Códigos QR.

Ley de Compensación al Trabajador

Funciones y responsabilidades para empleadores y trabajadores

INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR

Con algunas excepciones, se requiere a todos los empleadores con cinco o más trabajadores, y empleadores de la industria de la construcción con un trabajador o más, para garantizar la compensación al trabajador, ya sea a través de la compra de una póliza de seguro o por adquirir autoridad de autoasegurarse. El seguro por compensación al trabajador proporciona beneficios a los trabajadores lesionados en el trabajo. A los empleadores también se les requiere publicar este aviso en el lugar de trabajo a la vista de todos los empleados. Se requiere poner este cartel de acuerdo a la sección 287.127, RSMo, y el mismo está disponible para todos los empleadores y aseguradoras sin cargo alguno al comunicarse con la División al 800-775-2667.

Pasos a tomar cuando ocurre una lesión

1. Asegúrese de que se administren los primeros auxilios y que se lleve al empleado al médico o al hospital para recibir atención médica adicional, si es necesario.
2. Reporte la lesión a la aseguradora o un Administrador tercero (TPA en inglés) dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la lesión o dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que fue reportada la lesión al empleador por el trabajador, lo que ocurra después. La Aseguradora, TPA, o autoaseguradora aprobado por la División es responsable para entregar un Informe primero de lesión con la División de Compensación al Trabajador **en un plazo de 30 días** a partir de haberse hecho a conocer la lesión.
3. Pague las cuentas relacionadas a la lesión en el trabajo para curar y aliviar al trabajador de los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos para tratamiento médico autorizado, recetas médicas y aparatos médicos. El empleador tiene derecho a elegir al proveedor de cuidado de la salud o al médico que lo atienda. (Usted como el trabajador puede elegir otro proveedor de cuidados médicos o médico de tratamiento, pero de hacerlo, puede ser por su propia cuenta.)
4. Para obtener más información sobre la responsabilidad o el seguro relacionados con el Programa de compensación al trabajador, viste www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-2667.

Seguridad del trabajador

Desarrollar e implementar un programa integral de seguridad y salud puede reducir las lesiones ocupacionales y ayudan a reducir los costos de compensación al trabajador. Las compañías de seguro en el estado de Missouri deben proporcionar ayuda de seguridad a petición del empleador asegurado. El Departamento del Trabajo de Missouri evalúa estos servicios y proporciona ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad del Trabajador de Missouri. Visite www.labor.mo.gov/MWSP o llame al 573-751-4231 para obtener más información acerca de estos programas o para un registro de asesores independientes certificados en el estado de Missouri para proporcionar ayuda de seguridad.

Fraude/no cumplimiento

Fraude del trabajador – deliberadamente presentar un reclamo para beneficios de compensación al trabajador a los cuales un empleado sabe que él o ella no tiene derecho o deliberadamente presentar múltiples reclamos por el mismo evento con el intento de defraudar es un delito mayor clase E, castigado con una multa de hasta $10,000, o el doble de la cantidad del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito mayor clase D.

Fraude del empleador – deliberadamente distorsionar una clasificación del trabajo del empleado para conseguir seguro por debajo de la tarifa apropiada es un delito menor clase A. Una violación posterior es un delito mayor clase E. Un empleador que deliberadamente hace una declaración falsa o fraudulenta relacionada con el derecho del trabajador a beneficios para disuadir que el trabajador haga un reclamo legítimo o quien deliberadamente hace una declaración de material fraudulento o representación fraudulenta a negar beneficios a un trabajador es culpable de un delito menor clase A, castigado con una multa de hasta $10,000. Una violación posterior es un delito mayor clase D.

Fraude de la aseguradora – deliberadamente e intencionalmente rehusar cumplir con las obligaciones de compensación al trabajador a las cuales sabe la aseguradora o la autoaseguradora tiene derecho un empleado es un delito mayor clase E, castigado con una multa de hasta $10,000 o el doble del valor del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito mayor clase D.

No cumplimiento del empleador – Faltar a propósito a asegurar la obligación legal de la compensación al trabajador es un delito menor clase A y también se castiga con una multa civil de hasta tres veces la prima anual que el empleador habría tenido que pagar de estar asegurado, o hasta $50,000, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito mayor clase E. Un empleador que intencionalmente no publica el aviso de compensación al trabajador en el lugar del trabajo es culpable de un delito menor clase A, castigado con una multa de $50 a $10,000, o con prisión o con ambos multa y prisión.

La División de Compensación al Trabajador de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades.
Hay recursos y servicios disponibles para personas discapacitadas previa solicitud.
TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

REV. 07/2019

MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA

¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

Si usted cree que ha sido discriminado con respecto a la vivienda, puede ponerse en contacto con nosotros para presentar una queja por discriminación usando la siguiente información.
Nota: Las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días de la supuesta discriminación.

CONTÁCTENOS

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI

Email: mchr@labor.mo.gov
421 East Dunklin Street
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325

Línea directa gratuita para casos de discriminación: **877-781-4236**
TDD/TTY: 800-735-2966
Relay Missouri: 711

El propósito estatutario de la Comisión de Derechos Humanos de Missouri es prevenir y eliminar la discriminación basada en categorías protegidas bajo la Ley de Derechos Humanos de Missouri (Ley) en el empleo, la vivienda y los lugares públicos a través de la educación y la aplicación de la Ley.
La Comisión de Derechos Humanos de Missouri es un empleador programa con igualdad de oportunidades. Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.

La Ley de Derechos Humanos de Missouri establece que es ilegal discriminar en cualquier aspecto del empleo por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o edad (40 a 69 años).
Una agencia de empleo incluye a cualquier persona o agencia, pública o privada, habitualmente dedicada, con o sin remuneración, a conseguir empleados para un empleador o a conseguir a los empleados oportunidades de trabajo con un empleador.

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI SE APLICA A:

- Empleadores privados con seis empleados o más
- Todos los programas de aprendizaje o capacitación
- Todas las organizaciones laborales
- Todas las agencias de empleo
- Todas las agencias de gobierno estatales y locales

ENTRE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL EMPLEO PROHIBIDAS POR LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI ESTÁN:

- Contratación y despido; remuneración, asignación, o clasificación de empleados; traslado, ascenso, despido, o destitución; anuncios de empleo, reclutamiento, pruebas, uso de las instalaciones de la compañía, programas de capacitación y aprendizaje, beneficios adicionales, sueldo, planes de jubilación, o licencia por discapacidad; u otros términos y condiciones del empleo.
- Acoso por motivo de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o edad.
- Represalias contra una persona por presentar una denuncia por discriminación, participar en una investigación o audiencia sobre discriminación u oponerse a las prácticas discriminatorias.
- Discriminar a una persona en cualquier aspecto o empleo por su relación con una persona de una de las categorías protegidas.

MISSOURI DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRIAL RELATIONS

El reglamento estatal 8 CSR 60-3.010 requiere que este aviso se coloque en todos los negocios o establecimientos sujetos a la Ley de Derechos Humanos de Missouri.

VISIT US

MCHR-9-S (10-21) AI

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 toxicas 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 comunique 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 internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualquieras 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.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.

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 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.

Llame OSHA. Podemos ayudar.

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

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

TWO ways to verify poster compliance! QR CODE Scan with phone camera: — OR — ONLINE Go to: JJKeller.com/LLPverify Enter this code: 69407-012024

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc. JJKeller.com/laborlaw 800-327-6868

J. J. Keller & Associates, Inc.® Since 1953

JAN2024 65799F FED-MO-SPA 62841

Copyright 2024 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA

This poster is in compliance with federal and state posting requirements.