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

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

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

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,

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

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

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

pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

prueba o por haberse acogido a otros derechos establecidos por la Ley.

DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

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 Trabaio. Los menores de 14 y 15 años pueden trabaiar 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

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 sobretiempo 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



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

BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

CUMPLIMIENTO

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.

LEYES

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 v/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 trabaiadores de Samoa Americana, del Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte y del Estado Libre Asociado de Puerto
- Algunas leyes estatales proporcionan protecciones más amplias a los trabajadores; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a sus trabaiadores 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.

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



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.

CUMPLIMIENTO

FED

OF LABOR UNITED STATES

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS

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

1-866-487-9243 TTY: 1-877-889-5627

WH1462 SPA REV. 07/2016

FED

LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

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

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

usted no ha sido separado del servicio al ser dado de baja por descalificación o baio 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

DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS

entonces un empleador no puede negarle a usted: empleo inicial; · cualquier beneficio del reempleo; retención de su empleo;

Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico

PROTECCIÓN DE SEGURO 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. ei., 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

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

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

Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

MO

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.

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.417-895-6851

Kansas City......

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

P.O. Box 59

La División de Seguridad de Empleo de Missouri es un empleador/programa de igualdad de oportunidades.

CLASIFICACIÓN CORRECTA DE TRABAJADORES

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.

visite labor.mo.gov/offthebooks o llame al 573-751-1099. PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/UNEMPLOYED-WORKERS

EMPLOYMENT

TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711.

Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.

JEFFERSON CITY, MO 65104-0059

REV. 11/2020

MODES-B-2-S AI

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 después de una audiencia relacionada a los derechos de prestaciones por lesiones a un trabajador.

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

Pasos a seguir si se lesiona en el trabajo

Trabaios que involucren la radiación ionizante o no ionizante o sustancias consciente de la enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo) poniéndose en Trabajos en hoteles, moteles o centros turísticos, a menos que el trabajo realizado se encuentre separado físicamente de las habitacione

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

beneficios que necesita.

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 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

Si usted regresa a un trabajo ligero o modificado por menos del pago completo, puede tener derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

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

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 Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a

**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.

Funciones y responsabilidades para empleadores y trabajadores

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

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. 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

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.) 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.

Paque las cuentas relacionadas a la lesión en el trabajo para curar y aliviar al trabajador de los efectos de la lesión. Esto incluve todos los costos para tratamiento

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.

\$10,000, o el doble de la cantidad del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito mayor clase D.

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

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

Una violación posterior es un delito mayor clase D. menor clase A, castigado con una multa de \$50 a \$10,000, o con prisión o con ambos multa y prisión.

Hay recursos y servicios disponibles para personas discapacitadas previa solicitud. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

La División de Compensación al Trabajador de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades.

REV. 07/2019

FED

DERECHOS DEL EMPLEADO

SEGÚN LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU. **DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA**

Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones: El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en hogar de crianza; Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación del niño);

Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique;

Debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo; Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre. Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica

(FMLA, por sus siglas en inglés) en un periodo de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria. Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada

Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia

bajo la FMLA, el empleado tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador. Mientras los empleados estén de licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura del seguro de salud como si los empleados no estuvieran de licencia.

Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, a la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno casi idéntico, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la

FMLA, o estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR

Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que: Haber trabaiado para el empleador por lo menos 12 meses:

Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia*; y Trabaiar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabaio del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea. En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesaria bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más

información suficiente podría incluir informarle al empleador que el empleado está o estará incapacitado para realizar sus funciones laborales, que un miembro de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización o un tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA fue previamente

Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La

Los empleadores pueden exigir un certificación o una recertificación periódica que respalde la necesitad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

Una vez que el empleador tome conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que notificar al empleado si él o ella es elegible para una licencia bajo FMLA y, si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que brindar una razón por la

Los empleadores tienen que notificar a sus empleados si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánta ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

Para información adicional o para presentar un reclamo: 1-866-4-USWAGE UNITED STATES OF AMERICA

(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 **DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS** www.dol.gov/whd

Departamento de Trabajo de los EE.UU. • División de Horas y Salarios • WH1420 SPA

REV. 04/2016

Represalias

comunicarse de inmediato con

U.S. Equal Employment Opportunity Commission Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es llegal

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. ¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación? Estatus Protegido Como Veterano

denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UV. hace cumplir las leyes federales que lo protegen

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No

demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una

una consulta a través del Portal Público de la EEOC: https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx 1-800-669-4000 (número gratuito) 1-800-669-6820 (TTY)

1–844–234–5122 (Video Teléfono de ASL)

una Oficina de Campo de la EEOC (información en www.eeoc.gov/field-office) **Corre Electrónico:** *info@eeoc.gov*

Información adicional sobre la EEOC, incluvendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en

www.eeoc.gov/es. EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O **SUBCONTRATOS FEDERALES**

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

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP,

compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que

por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los

a la discriminación o participar en una demanda, investigación o Género, Origen Nacional La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral

Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios

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.

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.

empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

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 incluve 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

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 (Ilamada 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.

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,

activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de

campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por

discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes

Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones

de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe

discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la

dentro de los tres años posteriores al su separación o liberación del servicio

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. 10/20/2022





Seguridad y Salud en el Trabajo **iES 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,
- 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
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.

Presentar una queia con la OSHA dentro

- de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- 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

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.
- 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.
- de trabajo.

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



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

To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc. 800-327-6868 65799F

JJKeller.com/laborlaw

Copyright 2023 J. J. Keller & Associates, Inc. • Neenah, WI • Printed in the USA



MO

La tarifa de salario mínimo aumentará 85 centavos cada año hasta el 2023 para todas las empresas privadas, no exentas. La ley de salario mínimo de Missouri no aplica a los empleadores del sector público ni permite que la tarifa del salario mínimo estatal sea menor que el salario mínimo federal.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS Por lo meno

COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS

Los empleadores tienen que pagar a los empleados que reciben propinas por lo menos el 50 por ciento del salario mínimo, \$6.00 por hora, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de \$12.00 por hora.

SALARIO MÍNIMO DEL ESTADO DE MISSOURI

EN VIGOR PARA LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO PARA 2023



Por lo menos

Todos los negocios tienen que pagar como mínimo la tarifa de \$12.00 por hora, con excepción de los negocios de ventas al por menor y de servicios cuyas ventas anuales brutas son menores de \$500,000.

reemplaza a otras leyes más favorables ni interfiere con los derechos de los convenios colectivos.

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

ESTE AVISO TIENE ÚNICAMENTE FINALIDAD INFORMATIVA.

Lista de empleo juvenil

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

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

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

TURNO DEL PERÍODO ESCOLAR

(DESDE LAS 7 A.M. HASTA

LAS **7** P.M.)

421 East Dunklin Street

JEFFERSON CITY, MO 65102-0449

P.O. Box 449

Las horas extras también deberán pagarse a una tarifa de por lo menos tiempo y medio de la tarifa regular de un

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

573-751-3403

Fax: 573-751-3721

laborstandards@labor.mo.gov

LS-52-S AI

REV. 11/2022

TURNO DEL PERÍODO NO ESCOLAR

(DESDE LAS 7 A.M. HASTA

LAS **9** P.M.)

Aserraderos, o fábricas de toneles, o lugares donde se utilice maguinaria para

Trabajos en cualquier establecimiento donde se vendan, fabriquen, embotellen o almacenen bebidas alcohólicas, a menos que un 50 por ciento de las ventas

Cualquier trabajo peligroso para la vida, las extremidades, la salud o la moral

del lugar de trabajo provengan de otros bienes

No más de ocho horas por día en los días de vacaciones

La Ley de Derechos Humanos de Missouri establece que es

de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo,

Una agencia de empleo incluye a cualquier persona o

agencia, pública o privada, habitualmente dedicada, con o sin remuneración, a conseguir empleados para un

• Empleadores privados con seis empleados o más

• Todos los programas de aprendizaje o capacitación

• Todas las agencias de gobierno estatales y locales

ENTRE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN EL

EMPLEO PROHIBIDAS POR LA LEY DE DERECHOS

Contratación y despido; remuneración, asignación, o

clasificación de empleados; traslado, ascenso, despido, o

destitución; anuncios de empleo, reclutamiento, pruebas,

capacitación y aprendizaje, beneficios adicionales, sueldo,

planes de jubilación, o licencia por discapacidad; u otros

investigación o audiencia sobre discriminación u oponerse

• Discriminar a una persona en cualquier aspecto o empleo

por su relación con una persona de una de las categorías

• Acoso por motivo de raza, color, religión, nacionalidad,

Represalias contra una persona por presentar una

denuncia por discriminación, participar en una

uso de las instalaciones de la compañía, programas de

discapacidad o edad (40 a 69 años).

Todas las organizaciones laborales

• Todas las agencias de empleo

HUMANOS DE MISSOURI ESTÁN:

términos y condiciones del empleo.

a las prácticas discriminatorias.

protegidas.

ascendencia, sexo, discapacidad o edad

trabajo con un empleador.

ilegal discriminar en cualquier aspecto del empleo por motivos

empleador o a conseguir a los empleados oportunidades de

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI SE APLICA A:

No más de seis días o 40 horas por semana

empleado cubierto por todas las horas extras trabajadas en exceso de las 40 horas regulares en una semana laboral.

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

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.

DIVISION OF LABOR

STANDARDS 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

4VISO: 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 MO Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri, DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES

Póster necesario: empleadores que emplean a trabajadores menores de 16 años Los empleadores deben publicar esta lista de empleados jóvenes menores de 16 años en el lugar de trabajo.

NOMBRE DEL TRABAJADOR

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 quardianes o tutores legales o, si así lo solicitara 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 quardar conias de los certificados emitidos y de las notificaciones

<u>Ventas puerta a puerta</u> (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) (<u>RSMo 294.011(7)(c)</u> y <u>RSMo 294.040(1)</u>) Trabajo de minería o apertura de canteras, o corte o pulido de rocas (excepto en Transporte o manejo de explosivos o municiones de tipo A y B Manejo de cualquier vehículo de motor

No más de tres horas por día en los días de escuela 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. LS-43 (05-16) AI

COMMISSION ON HUMAN RIGHTS LA DISCRIMINACIÓN

ACTÚE! PRESENTE

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.

421 East Dunklin Street

P.O. Box 1129

Jefferson City, MO 65102-1129

Trabajo en industrias productoras de metal, incluido el grabado, perforado,

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

laminado, corte o calentamiento

CONTÁCTENOS COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI Email: mchr@labor.mo.gov

573-751-3325 Línea directa gratuita para casos de discriminación: 877-781-4236 TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

discriminación basada en categorías protegidas bajo 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.

El propósito estatutario de la Comisión de Derechos

Humanos de Missouri es prevenir y eliminar la

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

DEPARTMENT OF LABOR

& INDUSTRIAL RELATIONS

MCHR-9-S (10-21) AI



SUS DERECHOS CONFORME A USERRA

usted tiene cinco años o un tiempo menor de servicio acumulado tras la conclusión del servicio: v

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

debido a esta situación. Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que avude 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 U.S. Department of Labor • 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice Office of Special Counsel

BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPLEO AVISO A LOS TRABAJADORES

Para solicitar, visite uinteract.labor.mo.gov para crear una cuenta de usuario nuevo y enviar su reclamación inicial; o

La ley de Missouri define a quién se considera un empleado o un contratista independiente. Las empresas que tratan incorrectamente a los trabajadores como Si usted piensa que ha sido clasificado incorrectamente o si sospecha que una empresa está clasificando incorrectamente a los trabajadores,

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.

Fax: 573-751-9730

MISSOURI DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

P.O. Box 58, Jefferson City, MO 65102

573-751-4231

Aseguradora, administrador externo,

compañía de servicios o individuo

designado si es autoasegurado

....314-340-4950

.. 800-320-2519

Division of Workers' Compensation

Administrativa de la División tienen la autoridad de aprobar acuerdos o conceder indemnizaciones

REPRESENTANTE DEL EMPLEADOR

Obtenga más información de los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los Visite www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-2667. Beneficios para trabajadores lesionados 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

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.

www.labor.mo.gov/DWC/Injured_Workers/benefits_available.

Ley de Compensación al Trabajador

Pasos a tomar cuando ocurre una lesión

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.

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. 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

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

DEPARTMENT OF LABOR

FED

¿Quién está Protegido?

Sindicatos

Color

Religión

Agencias de empleo

empleados temporales

Aplicantes de trabajo

¿Qué Organizaciones están Cubiertas?

La mayoría de los empleadores privados

Gobiernos estatales y locales (como empleadores)

Instituciones educativas (como empleadores)

Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y

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.

coloquen avisos para empleados.

REV. 05/2022

¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son llegales? Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo. independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

> Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual o identidad de genero) Edad (40 años o más) Discapacidad

> > genéticos o historial médico familiar)

procedimiento por discriminación.

¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?

Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para

la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios

Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente

Todos los aspectos del empleo, incluyendo: Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)

Beneficios

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

investigación o procedimiento.

Contratación o promoción

Formación profesional Clasificación 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

- sin sufrir represalias.
- condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Ver cualquieras citaciones de la OSHA emitidas

Llame OSHA. Podemos ayudar.

libre de peligros reconocidos. Es ilegal discriminar

Cumplir con todas las normas aplicables

 Mostrar claramente este cartel en el lugar Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del



FED-MO-SPA

62841

ONLINE JAN2023 Enter this code: 62841-012023

TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE Scan with phone camera:

Go to: JJKeller.com/LLPverify