

Labor Law Compliance Center

**MISSOURI
SPANISH**

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Missouri Labor Law Posters

Spanish

*Recently updated notices are highlighted

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination in Employment MO01S	All employers	03/21
Discrimination in Housing MO02S	Places of business and establishments involved in any aspect of housing	03/21
Discrimination in Public Accommodation MO03S	Employers doing business in places open to the public	03/21
Minimum Wage MO04S	All employers	11/23
Unemployment Benefits MO05S	All employers	11/20
Workers Compensation MO06S	All employers Designed to be printed on 11 x 17 inch paper	05/17
Youth Employment MO07S	Required if employing workers under age 16 Designed with dimensions of 8.5 x 14 inches	05/16
Victims of Domestic or Sexual Violence MO08S	All employers	08/21
Earned Paid Sick Time MO09S	All employers	05/25*





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.





LA DISCRIMINACIÓN EN LA VIVIENDA 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 de la vivienda contra una persona por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, situación familiar (niños menores de 18 años viviendo con los padres o tutores legales, mujeres embarazadas y personas que tienen la custodia de niños menores de 18 años), o discapacidad.

ENTRE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS EN LA VIVIENDA PROHIBIDAS POR LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI ESTÁN LAS SIGUIENTES:

- Rehusarse a alquilar o vender una vivienda
- Mentir sobre la disponibilidad de una vivienda
- Desalojar a alguien de una vivienda
- Acosar sexualmente a los inquilinos
- Discriminar en los términos de la vivienda tales como la cantidad de la renta o el depósito de garantía, el precio de venta de una propiedad, el uso de las instalaciones, el financiamiento o el mantenimiento
- Negarse a hacer un préstamo hipotecario o imponer términos o condiciones distintas en un préstamo, como tasas de interés, puntos u honorarios distintos
- Discriminar al valorar una propiedad
- Acosar a los inquilinos basándose en su raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o situación familiar
- Negarse a permitir que una persona con una discapacidad haga modificaciones razonables a una vivienda necesarias debido a su discapacidad.

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI SE APLICA A:

Caseros, gerentes de alquiler, dueños de propiedades, agentes de bienes raíces, banqueros, desarrolladores, constructores y propietarios individuales que vendan o alquilen propiedades.





LA DISCRIMINACIÓN EN LOS LUGARES PÚBLICOS



¡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 que en los lugares públicos se niegue el acceso o se trate de forma desigual a una persona por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo o discapacidad.

Los lugares públicos incluyen lugares o negocios que ofrecen o brindan bienes, servicios, privilegios, instalaciones, beneficios o acomodo al público general para la paz, comodidad, salud, bienestar y seguridad del público general o los lugares públicos que proporcionan alimento, alojamiento, recreación y diversión. - Sección 213.010(15), Estatutos Revisados de Missouri.

LOS LUGARES PÚBLICOS INCLUYEN, PERO NO SE LIMITAN A:

- Restaurantes
- Cines Y Teatros
- Estadios Deportivos
- Bares
- Gasolineras
- Hoteles/Moteles
- Comercios Minoristas
- Escuelas
- Instalaciones Estatales, Del Condado, O La Ciudad

ENTRE LAS PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS QUE PROHÍBE LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI EN LOS LUGARES PÚBLICOS ESTÁN:

- Negarse a brindar servicios
- Ser inaccesible para una persona con discapacidad
- Establecer términos o condiciones distintos para los servicios o las instalaciones
- No cumplir con un acomodo razonable para la discapacidad de una persona de manera que esta pueda usar y disfrutar el lugar público
- Si se proporciona estacionamiento, no cumplir con proporcionar espacios de estacionamiento adecuados y accesibles
- Si se proporcionan baños públicos, no cumplir con proporcionar baños públicos accesibles
- No cumplir con proporcionar una entrada accesible



\$13.75

SALARIO MÍNIMO DE MISSOURI

ENTRA EN VIGOR PARA LOS EMPLEADORES PRIVADOS EN EL 2025

A partir del 1 de enero del 2025, el salario mínimo para todos los negocios privados y con derecho de remuneración por horas extras (non-exempt) se determinará a partir de las disposiciones establecidas en la Proposition A (2024) que aprobaron los votantes el 5 de noviembre del 2024. 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

\$6.875

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, \$6.875 por hora, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de \$13.75 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 \$13.75 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

Si usted es veterano de cualquier equipo militar de los Estados Unidos y desea información sobre servicios y beneficios para veteranos, por favor complete la encuesta aquí: mvc.dps.mo.gov/MoVeteransInformation/Survey/DOLIR.

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

LS-52-S (01-25) AI

MO04S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

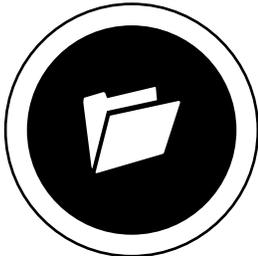


BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPLEO

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



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

MO05S



MODES-B-2-S (11-20) AI
Benefits
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



Compañía aseguradora, Administrador externo,
Compañía de servicios o Persona designada si tiene
seguro propio

Nombre _____

Dirección _____

Teléfono _____

Información para el empleado

La División de Indemnización para el Trabajador de Missouri (DWC) administra programas para trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral o que manifiesten una enfermedad ocupacional como consecuencia de su trabajo o en el transcurso de éste. Los Jueces del Derecho Administrativo de la División tienen autoridad para aprobar pagos o conceder indemnizaciones después de una audiencia en relación con el derecho que el empleado accidentado tiene de recibir prestaciones.

Acciones que debe realizar si se accidenta en el trabajo

1. Notifique inmediatamente a su empleador (se debe presentar un aviso por escrito en un plazo de 30 días a partir de cuando ocurre el accidente o a los 30 días cuando se sepa con suficiente certeza que existe una correlación entre la enfermedad ocupacional y el trabajo); para ello comuníquese con

_____ ,
representante del empleador

_____ ,
teléfono

**No hacerlo podría impedir que reciba sus prestaciones*

2. **Busque atención médica (su empleador o la aseguradora tienen la responsabilidad de proporcionarle tratamiento médico y de pagar los honorarios y gastos médicos, a menos que usted decida que lo trate otro médico por su cuenta, sin la aprobación de su empleador o la aseguradora).**
3. Obtenga más información sobre las prestaciones disponibles en el Programa de Indemnización por Accidentes Laborales o bien, sobre las acciones que debe realizar para obtener las prestaciones que requiere.

Ingrese a www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-COMP.

Prestaciones para empleados que hayan sufrido un accidente

Atención médica:

El empleador o la aseguradora tienen que proporcionar atención y tratamiento médicos que curen y alivien los efectos del accidente. Esto incluye todos los costos de los tratamientos médicos, medicamentos recetados y aparatos médicos autorizados. No hay deducibles; todos los costos los paga el empleador o la aseguradora para la indemnización por accidentes laborales. Si usted recibe una factura, **comuníquese inmediatamente con su empleador o con la aseguradora**. El empleador o la aseguradora tienen derecho de elegir al proveedor de atención médica o médico de cabecera. Usted puede elegir otro proveedor de atención médica o médico de cabecera; pero al hacerlo, posiblemente sea a sus expensas.

Pago de salarios perdidos:

- Si el médico decide que usted no puede trabajar a causa de sus lesiones o para recuperarse de una cirugía, posiblemente tenga derecho a recibir prestaciones por **discapacidad total temporal** (TTD). Si el médico le dice que puede desempeñar tareas laborales leves o modificadas y su empleador se las ofrece, posiblemente ya no tenga derecho a recibir las prestaciones por TTD. Las prestaciones por TTD deben continuar hasta que el médico indique que usted ya puede volver a trabajar o cuando su tratamiento haya terminado porque su condición de salud ha logrado la "máxima mejoría médica"; lo que ocurra primero.
- Si usted regresa a desempeñar tareas laborales leves o modificadas y percibe menos de su salario completo, posiblemente tenga derecho a recibir prestaciones por **discapacidad parcial temporal**.

Prestaciones por discapacidad permanente:

Si el accidente o la enfermedad provocan una discapacidad permanente, es posible que tenga derecho a recibir prestaciones por discapacidad, ya sea parcial permanente o total permanente.

Prestaciones para los familiares en caso de fallecimiento del empleado:

Si el empleado fallece en el trabajo, los dependientes que le sobrevivan podrían recibir prestaciones semanales por deceso que se paguen a 66 2/3% del salario promedio semanal del empleado fallecido, además de gastos funerarios por hasta \$5,000 por parte del empleador o la aseguradora. Para información adicional relacionada con las prestaciones para familiares en caso de fallecimiento del empleado, incluyendo oportunidades de becas universitarias para los hijos, ingrese a www.labor.mo.gov/DWC.

Prestaciones adicionales por enfermedades ocupacionales provocadas por exposición a sustancias tóxicas (discapacidad total permanente y/o fallecimiento):

Para obtener información referente a las prestaciones adicionales disponibles, ingrese al sitio web de la División: www.labor.mo.gov/DWC/Injured_Workers/benefits_available.

Ley sobre Indemnización al Trabajador

Funciones y responsabilidades de los empleadores y los empleados

INFORMACIÓN PARA EL EMPLEADOR

Salvo algunas excepciones, se exige que todos los empleadores que tengan cinco empleados o más, así como los empleadores de la industria de la construcción con uno o más empleados, cubran su responsabilidad de indemnización por accidentes laborales, ya sea al adquirir una póliza o al conseguir autoridad para ofrecer un seguro por cuenta propia. El seguro de indemnización por accidentes laborales proporciona prestaciones a trabajadores que se accidenten en el trabajo. Se requiere que los empleadores publiquen este aviso en el lugar de trabajo para que los empleados lo vean. Este póster es obligatorio conforme al Artículo 287.127 RSMo, y los empleadores y aseguradores pueden obtenerlo sin costo alguno llamando a la División, al 800-775-Comp.

Acciones que debe realizar si ocurre un accidente

1. Asegúrese de que se proporcionen primeros auxilios al empleado y que éste sea llevado al médico o a un hospital para recibir atención médica adicional en caso de ser necesario.
2. Notifique sobre el accidente laboral a la aseguradora o al Administrador Externo (TPA) en un plazo de cinco días a partir de la fecha del accidente o de la fecha en que el empleado haya informado al empleador, lo que ocurra en segundo término. La aseguradora, el TPA o la empresa autoaseguradora autorizada por la División tienen la responsabilidad de presentar un **Primer Informe de Accidente Laboral** a la División de Indemnización por Accidentes Laborales **en un plazo de 30 días** a partir de que se tenga conocimiento del accidente.
3. Pague los gastos médicos relacionados con el accidente laboral para subsanar al empleado de los efectos del accidente. Esto incluye todos los costos de tratamientos médicos, medicamentos recetados y aparatos médicos autorizados. El empleador tiene derecho de elegir al proveedor de atención médica o el médico de cabecera (el empleado puede elegir otro proveedor de atención médica o médico de cabecera, pero al hacerlo, posiblemente sea a expensas del empleado).
4. Para obtener más información sobre los seguros y responsabilidades en relación con el Programa de Indemnización por Accidentes Laborales, ingrese a www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-COMP.

Seguridad en el sitio de trabajo

Al desarrollar e implementar un programa integral de salud y seguridad podrían reducirse los accidentes laborales y ayudaría a reducir los gastos en indemnizaciones por accidentes y enfermedades en el trabajo. Se exige que las compañías aseguradoras en el estado de Missouri proporcionen asistencia en temas de seguridad cuando un empleador asegurado la solicite.

El Departamento del Trabajo de Missouri se encarga de evaluar dichos servicios y brinda ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad para los Trabajadores de Missouri.

Ingrese a www.labor.mo.gov/MWSP o llame al 573-751-4231 para obtener más información sobre estos programas o solicitar un registro de asesores independientes y certificados para proporcionar asistencia sobre seguridad en el estado de Missouri.

Fraude o incumplimiento

Fraude por parte del empleado: Se incurre en un delito grave de clase E al presentar intencionalmente una solicitud de indemnización por accidente laboral a la cual el empleado no tiene derecho, o al presentar deliberadamente múltiples solicitudes por el mismo incidente con el propósito de cometer fraude. El delito se castiga con una multa de hasta \$10,000 o el doble del valor del fraude, el monto que sea mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

Fraude por parte del empleador: Se incurre en un delito menor de clase A al alterar intencionalmente la jerarquización de un empleado con el objetivo de obtener un seguro a una tarifa menor de la correspondiente. Si se reincide, se considera delito grave de clase E. Si un empleador hace afirmaciones falsas o engañosas deliberadamente en relación con el derecho de un empleado a recibir prestaciones con el propósito de disuadir al trabajador de presentar una solicitud legítima, o si deliberadamente tergiversa información importante para negar prestaciones a un trabajador, dicho empleador incurriría en un delito menor de clase A que se castiga con una multa de hasta \$10,000. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

Fraude por parte de la aseguradora: Se incurre en un delito grave de clase E al negarse deliberada e intencionalmente a cumplir con las obligaciones en cuanto a la indemnización por accidentes laborales a la cual la compañía de seguros o el asegurador por cuenta propia saben que los empleados tienen derecho, y se castiga con una multa de hasta \$10,000 o el doble del valor del fraude, el monto que sea mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

Incumplimiento por parte del empleador: Se incurre en un delito menor de clase A al no garantizar, deliberadamente, indemnización por accidentes laborales, lo cual se castiga con una multa de hasta tres veces la prima anual que el empleador habría tenido que pagar de estar asegurado, o de hasta \$50,000, el monto que sea mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase E. El empleador que premeditadamente no exhiba en el lugar de trabajo la notificación referente a la indemnización por accidentes laborales, incurriría en un delito menor de clase A que se castiga con una multa de \$50 a \$1,000, o prisión, o ambos castigos.





Lista de Empleo Juvenil

Se requiere que los empleadores coloquen esta lista de los jóvenes empleados menores de 16 años en el lugar de trabajo.

Nombre del Trabajador	Turno Durante el Periodo Escolar (7 a.m. – 7 p.m.)	Turno Fuera del Periodo Escolar (7 a.m. – 9 p.m.)
1) _____	_____	_____
2) _____	_____	_____
3) _____	_____	_____
4) _____	_____	_____
5) _____	_____	_____
6) _____	_____	_____
7) _____	_____	_____
8) _____	_____	_____
9) _____	_____	_____
10) _____	_____	_____

Se requiere que los jóvenes de 14 a 15 años de edad obtengan **certificados de trabajo** antes de comenzar a emplearse en cualquier trabajo (salvo en la industria del entretenimiento) durante el año escolar. Ningún niño menor de 14 años puede ser empleado en ninguna capacidad (con la excepción de la industria del entretenimiento, reparto de periódicos, cuidado de niños, trabajo ocasional en jardines o granjas con el consentimiento de los padres, o en algunos eventos deportivos juveniles). Los certificados de trabajo son emitidos por funcionarios escolares o sus designados (o un padre de un niño educado en casa) únicamente ante una solicitud realizada en persona por el menor con el consentimiento por escrito de su padre, tutor legal o custodio o, si el oficial emisor lo considera necesario, el menor deberá estar acompañado por su padre, tutor o custodio. El funcionario escolar tiene el derecho de negar un certificado si considera que no es en el mejor interés del joven. Los funcionarios escolares deben mantener copias de los certificados emitidos y de los avisos de cancelación.

Tipos de Trabajo y Lugares de Trabajo Inaceptables para Todos los Jóvenes Menores de 16 Años

- [Ventas de puerta a puerta](#) (excluyendo iglesias, escuelas, grupos de scouts)
- Operación de equipo peligroso: escaleras, andamios, elevadores de carga, grúas, máquinas de izaje, elevadores de personal, etc.
- Manejo/mantenimiento de maquinaria motorizada (con la excepción de maquinaria para césped/jardín en un entorno doméstico) ([RSMo 294.011\(7\)\(c\)](#), y [RSMo 294.040\(1\)](#))
- Minería, extracción de canteras o corte/pulido de piedra (excepto en joyerías)
- Transporte o manejo de explosivos o municiones de Tipo A y B
- Operación de cualquier vehículo motorizado
- Industrias de producción de metales, incluidas estampado, punzonado, laminado en frío, cizallado o calentamiento
- Aserraderos o fábricas de duelas (barriles) o donde se utilice maquinaria para trabajar la madera
- Trabajos que involucren radiación ionizante o no ionizante o sustancias radiactivas
- Trabajos en hoteles, moteles o complejos turísticos, a menos que el trabajo realizado esté físicamente separado de las áreas de alojamiento
- Trabajos en cualquier establecimiento en el que se vendan, fabriquen, embotellen o almacenen bebidas alcohólicas, a menos que el 50 por ciento de las ventas del lugar provenga de otros bienes
- Cualquier trabajo que sea peligroso para la vida, la integridad física, la salud o la moral de los jóvenes

Horas de Trabajo Aceptables para Jóvenes de 14 y 15 Años

- Entre las 7 a.m. y las 7 p.m. durante el periodo escolar
- Entre las 7 a.m. y las 9 p.m. durante el periodo fuera de clases
- No más de tres horas al día en días escolares
- No más de ocho horas al día en días no escolares
- No más de seis días o 40 horas en una semana

Por favor, comuníquese con la División de Normas Laborales de Missouri al 573-751-3403, envíe un correo electrónico a YouthEmployment@labor.mo.gov o visite www.labor.mo.gov/DLS si tiene preguntas o necesita copias adicionales de esta lista.

El Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades.

TDD/TTY: 800-735-2966 Transmisión Missouri: 711

LS-43 (05-16) AI

MO07S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

TIEMPO DE PERMISO PERMITIDO

Vea la [Sección 285.630 de los Estatutos Revisados de Missouri](#), y consulte las definiciones en las [Secciones 285.625 a 285.670 de los Estatutos Revisados de Missouri](#) para conocer las definiciones.

LOS EMPLEADOS que son víctimas de violencia doméstica o sexual o que tienen un miembro de la familia o del hogar que es víctima de violencia doméstica o sexual, pueden tomar un permiso sin goce de sueldo para ausentarse del trabajo y atender el problema de violencia al: _____

- Buscar atención médica o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas causadas por dicha violencia.
- Obtener servicios de una organización de ayuda a las víctimas.
- Obtener terapia psicológica u orientación.
- Participar en la planificación de seguridad, mudanza temporal o permanente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de su familia u hogar.
- Buscar ayuda legal o medidas correctivas para garantizar la salud y seguridad.

En caso de violencia doméstica o sexual como la define la ley, una persona que trabaja para una empresa con 50 empleados o más tiene derecho a un permiso sin goce de sueldo de hasta dos semanas laborales dentro de un período de 12 meses para atender los asuntos relacionados anteriores. Una persona que trabaja en una empresa que tiene de 20 a 49 empleados tiene derecho a un permiso sin goce de sueldo de hasta una semana laboral dentro de un período de 12 meses para atender estos asuntos.

El permiso se puede tomar de manera intermitente o en forma de horario de trabajo reducido. El empleado dará aviso al empleador con 48 horas de anticipación, a menos que no sea posible dar aviso.

EL EMPLEADOR: _____

- Puede solicitar una certificación de que el empleado o miembro de la familia o el hogar es una víctima, como se describe antes.
- Tiene que restituir al empleado al puesto de trabajo que ocupaba antes de informar la violencia doméstica o sexual o a un puesto equivalente.
- Tiene que mantener la cobertura del empleado y de cualquier miembro de la familia o el hogar en cualquier plan de salud grupal durante el permiso para ausentarse, en el mismo nivel y bajo las mismas condiciones que se hubiera proporcionado la cobertura si el empleado hubiera continuado en el puesto que ocupaba previamente.
- Podría, bajo muchas circunstancias, cobrar al empleado las primas pagadas para mantener la cobertura en caso de que el empleado no regrese del permiso después de haber vencido el tiempo del permiso.



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

MO08S



LS -112-S (01-23) AI

Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com



TIEMPO PAGADO POR ENFERMEDAD GANADO

A partir del 1 de mayo de 2025, los empleados acumulan y tienen derecho a tiempo pagado por enfermedad ganado a razón de 1 hora de tiempo pagado por enfermedad ganado por cada 30 horas de trabajo, y pueden utilizar este tiempo sujeto a los límites y términos bajo las secciones 290.600 hasta 290.642 de la ley de Missouri. Los empleadores con 15 empleados o más deberán proporcionar hasta 56 horas de tiempo pagado por enfermedad ganado por año, y los empleadores con menos de 15 empleados deberán proporcionar hasta 40 horas de tiempo pagado por enfermedad ganado, a menos que el empleador seleccione un límite mayor.



EXCEPCIONES

Todos los negocios están obligados a pagar el tiempo pagado por enfermedad ganado, excepto ciertos empleados/patronos exentos definidos en la Sección 290.600(5), RSMo. La Ley de Tiempo Pagado por Enfermedad Ganado de Missouri no se aplica a los empleadores públicos ni a los negocios minoristas o de servicios cuyas ventas brutas anuales sean inferiores a \$500,000. Tampoco interfiere con los derechos de los convenios colectivos que estaban vigentes el 5 de noviembre de 2024.



REPRESALIAS PROHIBIDAS

Es ilegal que un empleador o cualquier otra persona interfiera, restrinja o niegue el ejercicio de, o el intento de ejercer, cualquier derecho protegido bajo las secciones 290.600 hasta 290.642. La política de control de ausencias de un empleador no puede contabilizar el tiempo pagado por enfermedad ganado tomado bajo las secciones 290.600 hasta 290.642 como una ausencia que pueda conducir o resultar en medidas disciplinarias, despido, degradación, suspensión o cualquier otra acción adversa.



REPRESALIAS PROHIBIDAS

Se prohíbe que un empleador tome medidas de represalia contra los empleados que soliciten o utilicen el tiempo pagado por enfermedad ganado conforme a lo permitido en las secciones 290.600 hasta 290.642. Cada empleado tiene el derecho de entablar una acción civil por el monto total del tiempo por enfermedad ganado no pagado más cualquier daño real sufrido como resultado de la violación del empleador a las secciones 290.600 hasta 290.642, además de un monto adicional igual al doble del tiempo por enfermedad ganado no pagado como daños liquidados, honorarios de abogados, otra compensación equitativa apropiada para remediar la violación y la reincorporación al empleo.

PARA MÁS INFORMACIÓN, VISITE

[LABOR.MO.GOV/DLS/PROPOSITION-A-PAID-SICK-TIME-BENEFITS-FAQS](https://labor.mo.gov/dls/proposition-a-paid-sick-time-benefits-faqs)



421 East Dunklin Street
P.O. Box 449
Jefferson City, MO 65102-0449

573-751-3403
Fax: 573-751-3721
laborstandards@labor.mo.gov

Si ha servido en servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y desea información sobre servicios y beneficios para veteranos, por favor complete la encuesta aquí: mvc.dps.mo.gov/MoVeteransInformation/Survey/DOLIR. El Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un empleador/programa que ofrece igualdad de oportunidades. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711.

MO09S



Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

