

## ■ LEY DE SUELDO MÍNIMO

### CONDICIONES:

**Sueldo Mínimo** — Los trabajadores agrícolas tienen derecho del sueldo mínimo estatal solamente si están empleados por un patrón o establecimiento que usó más de 500 días-trabajadores de trabajo agrícola en un cuarto del calendario en este año o el año anterior. Esa cantidad de trabajo corresponde, por ejemplo, a 50 trabajadores empleados por 10 días, 20 trabajadores empleados por 25 días, o cualquier otra combinación que ocurra de enero a marzo, abril a junio, julio a septiembre, u octubre a diciembre.

El sueldo mínimo actual en Missouri es \$7.70 por hora.

**Excepciones** — Además de la exclusión de los campesinos en ranchos pequeños que no alcanzan el umbral de 500 días-trabajadores, el sueldo mínimo estatal tampoco *no se aplica* a los trabajadores en cualquiera de estas dos categorías:

- (1) Los trabajadores que (a) están empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) se pagan por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) viajan diariamente de su hogar permanente al lugar de trabajo, y (d) estuvieron empleados en la agricultura menos de 13 semanas durante el año pasado.
- (2) Los trabajadores de 16 años de edad o menor que están (a) empleados en la cosecha pizcada a mano, (b) trabajando por contrato, en una operación típicamente pagada por contrato en la región local, (c) trabajando en el mismo rancho que sus padres, y (d) recibiendo el mismo pago por contrato que reciben los trabajadores mayores de 16 años en el mismo rancho.

**ADMINISTRACION:** *Division of Labor Standards, Missouri Department of Labor and Industrial Relations, Jefferson City, Missouri 65102 (573-751-3403).* Un trabajador que cree que tiene derecho al sueldo mínimo y que no ha sido pagado en conformidad con esta ley, puede someter un reclamo al Departamento.

El trabajador también puede tomar acción legal en contra del patrón en la corte civil para recoger salarios no pagados, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.