

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 SOBRETIEPO
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 salarios en efectivo de por lo menos \$2.10 por hora del empleado no equivalente al salario mínimo por hora. El empleador tiene que compensar la diferencia.

MAJORES LACTANTES
La FLSA exige que los empleadores le proporcionen un tiempo de descanso razonable a la empleada que sea madre lactante y que está sujeta a los requisitos de sobretiempos de FLSA para que el empleado se entienda mejor razonablemente por su lactante por un año después del nacimiento del niño, cada vez que dicha empleada tenga la necesidad de extraerse.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

WHD

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

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


WH1685 SPA

REV. 07/2016

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 prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas de detección de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente 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 después, después, o discriminación de ninguna forma contra un solicitante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse negado 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 a la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeto a ciertas restricciones, a ciertos agencias para emplear en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias), También se le permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y proporcionan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeto 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, delincuencia, etc.) que ha causado daños económicos al empleador.

La ley no sustituye 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 los 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 a discreción, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El Secretario de Trabajo puede emitir planes 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 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
TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd


WH1662 SPA

REV. 07/2016

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 tomar 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 sea cónyuge, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) en un período 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 médicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomar la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida. Los empleados pueden elegir, o un empleador puede exigir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toma la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleador tiene que respetar las políticas de pago de licencias normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
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 le tiene que restablecer el mismo trabajo o una casi idéntica, con el pago, los beneficios y otros términos y otras condiciones de empleo equivalentes. 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, estar involucrado en un procedimiento según o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELIGIBILIDAD
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 trabajado 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;
- Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.

*Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a empleados de una tripulación de una aerolínea.

PEPIDO DE LA LICENCIA
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 pronto posible y, generalmente, seguir los procedimientos usuales del empleador. 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 información suficiente podría incluir información 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 tomada o certificada. Los empleadores pueden exigir un certificado o una recertificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación está incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando que información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
Una vez que el empleador tome acción teniendo 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 la 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 cual no es elegible. 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.

CUMPLIMIENTO
Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Los Empleados Los Empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo 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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

WHD

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd


WH1420 SPA

REV. 04/2016

MO

SALARIO MÍNIMO DEL ESTADO DE MISSOURI
EN VIGOR PARA LOS EMPLEADORES DEL SECTOR PRIVADO PARA 2023

\$12.00

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
Los empleados 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.

COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS
Las horas extra también deberán pagarse a una tarifa de por lo menos tiempo y medio de la tarifa regular de la hora de trabajo. Las horas extra también deberán pagarse a una tarifa de por lo menos tiempo y medio de la tarifa regular de la hora de trabajo.

EXCEPCIONES
Todos los negocios tienen que pagar como mínimo la tarifa de \$12.00 por hora, con excepción de los negocios de venta al por menor y de servicios cuya venta anual bruta sea menor de \$500,000. La ley no aplica a algunos empleados/empleadores definidos en la Sección 290.50(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 a los empleados o a otras leyes más favorables ni interfieren 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 legalmente un salario por debajo del mínimo sea 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 le 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

REV. 11/2022

FED

SUS DERECHOS CONFORME A USERRA
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 Veteranos. 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 ser empleado civil si dejó su trabajo para el desempeño del deber en el servicio uniformado y:

- usted se asegura de que su empleador recibe 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 reembolso de una manera oportuna tras la conclusión del servicio;
- usted no ha sido segregado del servicio o el grado de baja por descalificación o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si usted reúne los requisitos para el reemplazo, 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;
- entonces un empleador no puede negarle a usted:
 - empleo;
 - reemplazo;
 - retención de su empleo;
 - admisión a una 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.

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

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 Organizaciones están Cubiertas?

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo y condiciones relacionadas, orientación sexual e identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, o uso o 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.

¿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 o para la creencia, observancia o práctica de una fe religiosa sinceramente realizada
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obligación o divulgación de información genética de los empleados
- Solicitud o divulgación de información médica de los empleados
- Conducta que podría resultar razonablemente a alguien de oponerse a la discriminación, presentar un cargo o participar en una investigación o procedimiento.

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, 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 para ser un solicitante o empleado, a menos que haya una dificultad excesiva para el empleado. 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.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA

WHD

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS

1-866-4-USWAGE
(1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627
www.dol.gov/whd


WH1420 SPA

REV. 04/2016

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	TÍTULO DEL PUESTO EN EL TRABAJO (DEBE LAS 7 A.M. HASTA LAS 7 P.M.)	TÍTULO DEL PUESTO EN LA ESCUELA (DEBE LAS 7 A.M. HASTA LAS 9 P.M.)
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
6)		
7)		
8)		
9)		
10)		

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

- Ventaja: venta y gestión de los juegos, los juegos y los entretenimientos
- Mantenimiento de equipos peligrosos: ascensores, andamios, elevadores de peso, grúas, montacargas, elevadores de personal, etc.
- Mantenimiento o mantenimiento de maquinaria eléctrica (excepto la maquinaria de jardín en un entorno doméstico) (EEO: 294.011(c) y EEO: 294.040(1))
- Trabajo de minería o apertura de canchales, o corte o pulido de rocas (excepto en una joyería)
- Transporte o manejo de explosivos o munición de tipo A y B
- Mantenimiento de cualquier vehículo de motor
- Trabajo en industrias productoras de metal, incluido el grabado, perforado, laminado, corte o calentamiento
- Aserradero, o fabricación de tonetes, o lugares donde se utiliza maquinaria para carpintería
- Trabajos que involucren la radiación ionizante o no ionizante o sustancias radioactivas
- Trabajos en hoteles, moteles y 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, los 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 40 horas por semana

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) en la entrega de periódicos, el cuidado de niños, el trabajo seasonal en el jardín o en una granja con conejitos de los padres, o algunos eventos deportivos juveniles). Los certificados de trabajo los emiten los funcionarios escolares (o un padre de un niño que recibe 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 el mejor interés del joven. El personal del establecimiento deben guardar copias de los certificados emitidos y de las notificaciones de cancelación.

Comunique 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](mailto: YouthEmployment@labor.mo.gov) o visite el sitio web 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 DESEMPEÑO
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 más de 30 días sin culpa.

No se deduce nada de su salario por cubrir su cuota.

CUANDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

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

CÓMO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- Para solicitar, visite interact.labor.mo.gov para crear una cuenta de usuario nuevo y enviar su reclamación inicial;
- Si 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	417-895-4851
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 qué 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 deben recibir los beneficios por desempleo. La cobertura de compensación de trabajo 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/daimant-form

REV. 11/2020

FED

Division of Workers' Compensation

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 consecuencia del trabajo durante el mismo. Los jueces de la Ley Administrativa de la División tienen la autoridad para aprobar o denegar o revocar indemnizaciones después de una audiencia relacionada con los derechos de prestaciones por lesiones a un trabajador.

Pasos a seguir si se lesiona en el trabajo

- 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) por escrito en contacto con:
- Busque atención médica (su empleador/aseguradora es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagar los costos y cargos médicos a menos que elija usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta sin aprobación previa de su empleador/aseguradora).
- Otenga más información sobre los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los beneficios que necesita.

Beneficios para trabajadores lesionados
Cálculo médico:
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 Missouri. Si usted recibe una factura, comuníquese con su empleador o con la aseguradora inmediatamente. El empleador/aseguradora tiene el derecho de elegir al proveedor de cuidados médicos o médico de tratamiento, pero le permite elegir a su propia cuenta.

Pago por pérdida de ingresos:
Si el médico dice que usted debe regresar a su trabajo después de una lesión o a un proveedor de cuidados médicos o médico que tenga derecho a beneficios por discapacidad total temporal (TDT) 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 TDT. Los beneficios de TDT deben continuarse hasta que el médico diga que usted puede regresar a su trabajo o cuando su tratamiento médico parezca que usted ha alcanzado la "máxima mejora médica", lo que sea primero.

Si usted regresa a un trabajo ligero o modificado por menos del 90 por ciento, 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 beneficios de sobreviviente para miembros de la familia, visite labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para los enfermos ocupacionales causados por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a labor.mo.gov/DWC/OWC. *Workers' benefits available*



****Asegure que sus servicios de datos están actualizados 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 necesario, puede que necesite actualizar el sistema operativo de su teléfono inteligente o descargar una aplicación de Lectura de Códigos QR.**

Ley de Compensación al Trabajador
Funciones y responsabilidades para empleadores y trabajadores

INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR
Los siguientes empleadores o requeridos los empleadores son: 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 autoseguro. El seguro por compensación al trabajador proporciona beneficios a los trabajadores lesionados en el trabajo. 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 los empleadores y aseguradores sin cargo alguno al comunicarse con la División al 800-775-2667.

Pasos a tomar cuando ocurre una lesión

- Asegure que se le administran los primeros auxilios y que se le 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 Terrestre (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 autoseguradora aprobado por la División es responsable por entregar un informe preliminar de lesión con la División de Compensación al Trabajador en un plazo de 30 días a partir de haberse hecho la conexión a la lesión.
- Pague las cuentas relacionadas a la lesión en el trabajo para curar o aliviar al trabajador de los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos para tratamiento médico autorizado, recetas médicas y aparatos médicos. El empleado tiene derecho a elegir al proveedor de cuidados médicos o médico que lo atiende. Usted como el trabajador puede elegir otro proveedor de cuidados médicos o médico de tratamiento, pero le permite elegir a su propia cuenta.
- Para obtener más información sobre la responsabilidad o el seguro relacionados con el Programa de compensación al trabajador, visite 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 ayudar a reducir los costos de compensación al trabajador. Las compañías de seguros en el estado de Missouri ofrecen programas de seguridad y salud para los empleados asegurados. El Departamento del Trabajo de Missouri evalúa estos servicios y proporciona ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad del Trabajo de Missouri. Visite labor.mo.gov/DWC/MSA 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 de trabajador: Intencionalmente presentar un reclamo para beneficios de compensación al trabajador a alguien que no es empleado o que él o ella no tiene derecho a recibirlos. Requiere los empleadores presentar múltiples reclamos por el mismo evento con el intento de defraudar o en el mayor caso de fraude, lo que sea mayor, 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 un pago por debajo de la tarifa apropiada en un menor caso de fraude. Una violación posterior es un delito mayor clase D. 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 materialmente falso 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 reducir cualquier o las obligaciones de compensación al trabajador a las cuales sea la aseguradora o la autoseguradora tiene derecho a un empleado en un delito mayor clase A, 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: Culpa a propósito a asegurar la obligación legal de la compensación al trabajador a un delito menor clase A y también de una violación posterior en un delito mayor clase D. Un empleador que intencionalmente no publica el aviso de compensación al trabajador en el lugar del trabajo culpable de un delito menor clase A, castigado con una multa de hasta \$10,000, o quien pretenda ser un trabajador o un empleado.

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: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

REV. 07/2019

MO

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.

CONTACTÉMONOS
COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI
Email: mchr@labor.mo.gov
421 East Dunklin Street
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3525

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; sueldos, 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 (40 a 69 años). Una agencia de empleo incluye a cualquier persona o entidad, 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.
- 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 R-CSR 60-3.10 requiere que este aviso se coloque en todos los negocios o establecimientos sujetos a la Ley de Derechos Humanos de Missouri.


MCHR-NS (10-20) AI

REV. 05/2016

MO

Division of Workers' Compensation

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 consecuencia del trabajo durante el mismo. Los jueces de la Ley Administrativa de la División tienen la autoridad para aprobar o denegar o revocar indemnizaciones después de una audiencia relacionada con los derechos de prestaciones por lesiones a un trabajador.

Pasos a seguir si se lesiona en el trabajo

- 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) por escrito en contacto con:
- Busque atención médica (su empleador/aseguradora es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagar los costos y cargos médicos a menos que elija usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta sin aprobación previa de su empleador/aseguradora).
- Otenga más información sobre los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los beneficios que necesita.

Beneficios para trabajadores lesionados
Cálculo médico:
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 Missouri. Si usted recibe una factura, comuníquese con su empleador o con la aseguradora inmediatamente. El empleado/aseguradora tiene el derecho de elegir al proveedor de cuidados médicos o médico de tratamiento, pero le permite elegir a su propia cuenta.

Pago por pérdida de ingresos:
Si el médico dice que usted debe regresar a su trabajo después de una lesión o a un proveedor de cuidados médicos o médico que tenga derecho a beneficios por discapacidad total temporal (TDT) 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 TDT. Los beneficios de TDT deben continuarse hasta que el médico diga que usted puede regresar a su trabajo o cuando su tratamiento médico parezca que usted ha alcanzado la "máxima mejora médica", lo que sea primero.

Si usted regresa a un trabajo ligero o modificado por menos del 90 por ciento, 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 beneficios de sobreviviente para miembros de la familia, visite labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para los enfermos ocupacionales causados por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio