

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 SOBRETIMIENTO
Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tarifa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 8 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 destinados peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones en horas de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

CREDITO POR PROPIAS
Los empleadores que emplean a quienes reciben propinas que cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito de salario anual basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores les tienen que pagar a los empleados que reciben propinas un salario en efectivo por lo menos \$2.13 por hora de salario mínimo de un empleado no agrícola que no sea un empleado que recibe propinas en un negocio de comida combinados con el salario en efectivo por lo menos \$2.13 por hora del empleado no agrícola o salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO
Los empleados que trabajan en propinas durante un tiempo de descanso razonable para que el empleado pueda extraerse leche de los pechos para él o ella debe que estar amamantando durante un año después del nacimiento del bebé a menos que el empleado necesite

WHD DIVISION DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

FED SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGUN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA

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

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

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

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

Puede que usted tenga derecho a usar la licencia de FMLA en un bloque de tiempo. Cuando haya una necesidad médica o se permita por otro motivo, puede tomarse una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #200(M) para obtener más información.

La licencia de FMLA no es una licencia paga. Pero usted puede elegir, o puede tomarse una licencia de FMLA de forma intermitente en bloques separados, o con un horario reducido trabajando menos horas al día o a la semana. Lea la hoja informativa #200(M) para obtener más información.

¿Se puede elegir a tomar una licencia de FMLA?
Usted es elegible a aplicar todas las siguientes condiciones:

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

El personal de tripulación de vuelo tiene requisitos de "las siguientes" diferentes. Trabaja para una empresa cubierta si aplica una de las siguientes condiciones:

- Trabaja para una empresa privada que tiene al menos 50 integrantes del personal durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o anterior,
- Trabaja para una escuela primaria o secundaria pública o privada, o
- Trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría del personal está cubierta por el Título VII de la FMLA, administrado por el equipo OR para concocer más sobre el proceso de denuncia de la WHD.

¿Cómo solicitar una licencia de FMLA?
En general, para solicitar una licencia de FMLA usted debe:

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

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

\$12.30

En un artículo del 1 de enero del 2024, la tasa del salario mínimo de todos los estados privados y no estatales se basará en el aumento o la disminución anual del costo de vida de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor. La Ley del Salario Mínimo de Missouri no se aplica a los empleadores públicos, ni permite que la tasa del salario mínimo estatal sea inferior al salario mínimo federal.

EMPLEADORES QUE RECIBEN PROPINAS
Los empleadores tienen que pagar a los empleados que reciben propinas por lo menos el 50 por ciento del salario mínimo de un empleado no agrícola, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de \$12.30 por hora.

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 no agrícola por todas las horas extras trabajadas en exceso de las 40 horas regulares en una semana laboral.

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

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

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

MO División de Trabajadores Compensación

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 sea como consecuencia del trabajo durante el mismo. Los casos de la Ley de Compensación al Trabajador de Missouri se refieren a lesiones o enfermedades que ocurren 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 un aviso por escrito en un plazo de 30 días a partir de haber ocurrido la lesión o 90 días cuando se esté buscando conciliación de la enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo) inmediatamente en contacto con:
- Reprensalia médica (su empleador/seguradora es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagarle las costas y cargo médico a menos que ella usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta sin aprobación previa de su empleador/seguradora).
- Obtenga más información de los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los beneficios que necesita. Visite www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-2667.

Beneficios para trabajadores lesionados
El empleado lesionado que sea elegible para el 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 gastos médicos. No hay deducibles y todos los costos los paga el empleador o la aseguradora del trabajador de la enfermedad ocupacional. Si usted recibe una factura, **comunique con su empleador o la aseguradora inmediatamente.** El empleado la aseguradora tiene el derecho a elegir al proveedor del cuidado médico o el medio de tratamiento, pero el empleado puede pedir que se proporcione un proveedor de cuidado médico a su elección, pero se proporcione una.

Pago por pérdida de ingresos:
Su empleador tiene que pagarle un salario durante su incapacidad. Si usted es un trabajador que recibe una compensación por discapacidad total temporal (TTT) en inglés, Si el beneficio de incapacidad que usted puede recibir por un accidente o enfermedad que usted sufrió en el trabajo, es posible que no sea elegible para los beneficios de TTT. Los beneficios de TTT deben ser proporcionados por el medio de pago que el empleado eligió al aceptar su tratamiento médico y pago de las costas y cargo médico a menos que ella usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir 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 66.27% 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 su elegibilidad para recibir sobrevivientes, que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y/o muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC. Worksafe Benefits Available.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/DWC O LLAME AL 800-775-2667.

MO Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri, DIVISION DE NORMAS LABORALES

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

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

NOMBRE DEL TRABAJADOR	TARIFA DEL PERIODO ESCOLAR (HORAS LAS 7 A.M. HASTA LAS 7 P.M.)	TARIFA DEL PERIODO NO ESCOLAR (HORAS LAS 7 A.M. HASTA LAS 7 P.M.)
1) _____		
2) _____		
3) _____		
4) _____		
5) _____		
6) _____		
7) _____		
8) _____		
9) _____		
10) _____		

Se necesitan certificados de trabajo para los jóvenes entre 14 y 15 años de edad antes 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 asociado en el jardín o en una granja con consentimiento de los padres, los centros de deportes juveniles). Los centros de trabajo los emiten los funcionarios escolares (o un padre de un niño que recibirá educación en casa) juntamente a pedido del joven con el consentimiento de sus padres, sus guardianes o tutores legales o, a su solicitud a funcionarios que emite los certificados, el joven estará acompañado por sus padres, tutores o papeles. Con su consentimiento, se puede otorgar un permiso un certificado a considerar que es el mejor interés del joven. Los funcionarios del establecimiento deben guardar copias de los certificados emitidos y de las notificaciones de cancelación.

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

Ventana a puerta (incluidas las iglesias, las escuelas y los empleadores)	Agricultura, o fabricas de textiles, y lugares donde se utilice maquinaria para
Mantenimiento de equipos polvorinos, escarifiers, andamios, elevadores de gases, grúas, montacargas, elevadores de personal, etc.	Trabajos que involucren a radiación ionizante o no ionizante o sustancias radioactivas
Mantenimiento de maquinaria eléctrica (energía de maquinaria de jardin en un entorno doméstico) (OSHA 294.011(f) y FLSA 294.040(f))	Trabajos en hoteles, moteles o centros turísticos, a menos que el trabajo realizado se encuentre separado físicamente de las habitaciones
Trabajo de minería o apertura de canchales, o corte o pulido de rocas (excepto en una joyería)	Trabajos en cualquier establecimiento de venta de bebidas, tabaqueros, o saluaciones bebidas alcohólicas, a menos que un 50 por ciento de las ventas del lugar de trabajo provengan de otros bienes.
Transporte o manejo de explosivos o municiones de tipo A y B	Cualquier trabajo peligroso para la vida, las extremidades, la salud o el alma del joven
Trabajo en industrias productoras de metal, incluido el grabado, perforado, laminado, corte o calentamiento	

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

Comunique con el personal de la División de Normas de Trabajo de Missouri al 800-775-2667, envíenos un correo electrónico a 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 y Normas de Missouri es un programa/empleador de oportunidades equitativas.
(TDD/TTY): 800-775-2666 Relay Missouri: 711

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 polígrafo durante el periodo de pre-emplazo o durante el periodo de empleo.

PROHIBICIONES
Generalmente se le prohíbe al empleador que le obliga o requiere a un empleado o a un solicitante a un trabajo que le someta a una prueba con detector de mentiras, y que después, dudando, o discrimine de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado a someterse a la prueba o por haberse negado a otros derechos establecidos por la Ley.

EXCEPCIONES
Esta Ley no afecta a los empleadores de los gobiernos federales, estatales y locales. Tampoco se aplica a las pruebas que el Gobierno Federal le adminta 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 (en un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, según a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empresas 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 diseñan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, según a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (ta como un robo, defraudación, etc.) que le ha ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no sustituye ninguna prohibición de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratar colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

DERECHOS DE LOS EXAMINADOS
En caso de que se le permitiera las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una advertencia de normas escritas en cuanto a la administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de contactar a un abogado escrito antes de someterse a la prueba, el derecho a negarse a someterse a la prueba o a desautorarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

CUMPLIMIENTO
El Sistema Federal de Trabajo puede establecer planes para impedir violaciones y también imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes pueden también denunciar o 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 DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.
1-866-487-9243
www.dol.gov/agencies/whd

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

USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicios en el Sistema Militar 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 reemplazado en su empleo civil si dejó su trabajo para el desempeño del deber en el servicio militar.

- usted se asegura de que su empleador recibe previo aviso verbal a escrito de su servicio;
- usted tiene cinco años en un tiempo menor de servicio acumulado
- usted tiene derecho a ser reemplazado en el plan médico de su empleador cuando usted regresa a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exención (p.e., exenciones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

PROTECCIÓN DE SEGURO MEDICO
Si usted dejó su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura durante su servicio militar basado en el empleo para usted y sus dependientes por hasta 24 meses después de haberse retirado de su servicio militar. Si usted tiene el derecho a ser reemplazado en el plan médico de su empleador cuando usted regresa a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exención (p.e., exenciones 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 de Trabajo de EE. UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-458-0061 o visite su sitio web en <http://www.dol.gov/agencies/vets/>. Puede consultarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en <http://webhelp.vets.gov/USERRA.html>.

Si presenta una queja sobre VETS o VETS no puede responder, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Consejero Especial (Office of Special Counsel), según correspondiera, para representación.

Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil al presentar 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 Internet en <http://www.dol.gov/agencies/vets/vets>.

La Ley de Empleo que los empleadores notifique a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleados pueden satisfacer este requisito al poner a la vista el texto de este aviso donde habitualmente colocan a los empleados.

U.S. Department of Labor - 1-866-487-2365 U.S. Department of Justice - Office of Special Counsel
Employer Support of the Guard and Reserve - 1-800-336-4590

MO BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPEÑO AVISO A LOS TRABAJADORES

Si un empleado 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.

CUANDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- Si usted está desempleado, fue despedida 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; y
- Si puede trabajar, está disponible para trabajar y está buscando empleo activamente.

CÓMO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- Para solicitar, visite unemploy.labor.mo.gov para crear una cuenta de usuario nuevo y enviar su reclamación inicial;
- Si no tiene acceso a Internet, llame a un Centro Regional de Reclamos durante horas de oficina regulares, de lunes a viernes de 9 a.m. a 5 p.m.

Jefferson City... 573-751-9040 Springfield... 417-895-6861
Kansas City... 816-889-3101 St. Louis... 314-340-4950
Fuera del área local... 800-330-2519

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

CLASIFICACIÓN CORRECTA DE TRABAJADORES
La Comisión 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 obligación de proporcionar una declaración de clasificación de trabajadores que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC. Los trabajadores que son clasificados incorrectamente deben recibir los beneficios por desempleo, la cobertura de compensación al trabajador y las contribuciones de impuestos del empleador.

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

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

DIVISION DE EMPLOYMENT SECURITY P.O. Box 59 Jefferson City, MO 65104-0059 Fax: 573-751-9730 labor.mo.gov/claimant-form

IMPORTANTE: Si es necesario, llame al 573-751-9040 para asistencia en la traducción y entendimiento de la información en este documento. La División de Seguridad de Empleo de Missouri es un empleador/programa de igualdad de oportunidades. Recusos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan. MOES-8-23 Al Benefits

MO División de Trabajadores Compensación

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 sea como consecuencia del trabajo durante el mismo. Los casos de la Ley de Compensación al Trabajador de Missouri se refieren a lesiones o enfermedades que ocurren 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 un aviso por escrito en un plazo de 30 días a partir de haber ocurrido la lesión o 90 días cuando se esté buscando conciliación de la enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo) inmediatamente en contacto con:
- Reprensalia médica (su empleador/seguradora es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagarle las costas y cargo médico a menos que ella usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta sin aprobación previa de su empleador/seguradora).
- Obtenga más información de los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los beneficios que necesita. Visite www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-2667.

Beneficios para trabajadores lesionados
El empleado lesionado que sea elegible para el 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 gastos médicos. No hay deducibles y todos los costos los paga el empleador o la aseguradora del trabajador de la enfermedad ocupacional. Si usted recibe una factura, **comunique con su empleador o la aseguradora inmediatamente.** El empleado la aseguradora tiene el derecho a elegir al proveedor del cuidado médico o el medio de tratamiento, pero el empleado puede pedir que se proporcione un proveedor de cuidado médico a su elección, pero se proporcione una.

Pago por pérdida de ingresos:
Su empleador tiene que pagarle un salario durante su incapacidad. Si usted es un trabajador que recibe una compensación por discapacidad total temporal (TTT) en inglés, Si el beneficio de incapacidad que usted puede recibir por un accidente o enfermedad que usted sufrió en el trabajo, es posible que no sea elegible para los beneficios de TTT. Los beneficios de TTT deben ser proporcionados por el medio de pago que el empleado eligió al aceptar su tratamiento médico y pago de las costas y cargo médico a menos que ella usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir 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 66.27% 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 su elegibilidad para recibir sobrevivientes, que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y/o muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC. Worksafe Benefits Available.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, 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. Los empleadores que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud pueden recibir un premio de seguro de salud de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Para recibir más información sobre el programa de seguridad y salud que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC. El programa de seguro de salud de \$50,000 se aplica a los empleados que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud. Visite www.labor.mo.gov/WHSP o llame al 573-751-4231 para obtener más información sobre de estos programas y para un registro de asesores independientes certificado por el estado de Missouri para proporcionar ayuda de seguridad.

Fraude no cumplimiento
Los empleadores que no cumplen con las obligaciones de compensación al trabajador a la salud o a la aseguradora tienen que pagar un impuesto sobre el fraude de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

Fraude de la aseguradora - Deliberadamente distorsionar una clasificación del trabajo del trabajador para conseguir un pago por debajo de la tarifa apropiada en un plan de seguro de salud o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

No cumplimiento del empleador - Falta o negligencia al asegurar la obligación legal de pagar de estar asegurado al trabajador un salario dentro de un plazo de un día de haber sido su prima cubierto.

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 66.27% 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 su elegibilidad para recibir sobrevivientes, que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y/o muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC. Worksafe Benefits Available.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, 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. Los empleadores que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud pueden recibir un premio de seguro de salud de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Para recibir más información sobre el programa de seguridad y salud que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC. El programa de seguro de salud de \$50,000 se aplica a los empleados que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud. Visite www.labor.mo.gov/WHSP o llame al 573-751-4231 para obtener más información sobre de estos programas y para un registro de asesores independientes certificado por el estado de Missouri para proporcionar ayuda de seguridad.

Fraude no cumplimiento
Los empleadores que no cumplen con las obligaciones de compensación al trabajador a la salud o a la aseguradora tienen que pagar un impuesto sobre el fraude de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

Fraude de la aseguradora - Deliberadamente distorsionar una clasificación del trabajo del trabajador para conseguir un pago por debajo de la tarifa apropiada en un plan de seguro de salud o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

No cumplimiento del empleador - Falta o negligencia al asegurar la obligación legal de pagar de estar asegurado al trabajador un salario dentro de un plazo de un día de haber sido su prima cubierto.

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 66.27% 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 su elegibilidad para recibir sobrevivientes, que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y/o muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC. Worksafe Benefits Available.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/DWC O LLAME AL 800-775-2667.

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

Información del EMPLEADOR
Los empleadores tienen que proporcionar un aviso de compensación al trabajador a la salud o a la aseguradora de un salario dentro de un plazo de un día de haber sido su prima cubierto. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

Pasos a tomar cuando ocurre una lesión

- Asegure que se admiten 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 al Administrador de Terceiros (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 aseguradora aprobada por la División de Compensación al Trabajador debe entregar un informe preliminar de lesión con la División de Compensación al Trabajador en un plazo de 30 días a partir de haberse hecho a conocer la lesión.
- Pague las costas relacionadas a la lesión en el trabajo para curar y aliviar al trabajador de los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos para tratamiento médico autorizado, recetas médicas y gastos médicos. El empleador tiene derecho a elegir al proveedor de cuidado médico o el medio de tratamiento, pero el empleado puede pedir que se proporcione un proveedor de cuidado médico a su elección, pero se proporcione una.
- Para estar más informado sobre la responsabilidad de los seguros relacionados con el Programa de Compensación al Trabajador, visite www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-2667.

Seguridad del trabajador
Desarrollar e implementar un programa integral de seguridad y salud puede reducir las lesiones ocupacionales y ayudar a reducir los costos de compensación al trabajador. Los empleadores que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud pueden recibir un premio de seguro de salud de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Para recibir más información sobre el programa de seguridad y salud que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC. El programa de seguro de salud de \$50,000 se aplica a los empleados que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud. Visite www.labor.mo.gov/WHSP o llame al 573-751-4231 para obtener más información sobre de estos programas y para un registro de asesores independientes certificado por el estado de Missouri para proporcionar ayuda de seguridad.

Fraude no cumplimiento
Los empleadores que no cumplen con las obligaciones de compensación al trabajador a la salud o a la aseguradora tienen que pagar un impuesto sobre el fraude de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

Fraude de la aseguradora - Deliberadamente distorsionar una clasificación del trabajo del trabajador para conseguir un pago por debajo de la tarifa apropiada en un plan de seguro de salud o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

No cumplimiento del empleador - Falta o negligencia al asegurar la obligación legal de pagar de estar asegurado al trabajador un salario dentro de un plazo de un día de haber sido su prima cubierto.

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 66.27% 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 su elegibilidad para recibir sobrevivientes, que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y/o muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC. Worksafe Benefits Available.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, 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. Los empleadores que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud pueden recibir un premio de seguro de salud de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Para recibir más información sobre el programa de seguridad y salud que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC. El programa de seguro de salud de \$50,000 se aplica a los empleados que se comprometen a mejorar sus prácticas de seguridad y salud. Visite www.labor.mo.gov/WHSP o llame al 573-751-4231 para obtener más información sobre de estos programas y para un registro de asesores independientes certificado por el estado de Missouri para proporcionar ayuda de seguridad.

Fraude no cumplimiento
Los empleadores que no cumplen con las obligaciones de compensación al trabajador a la salud o a la aseguradora tienen que pagar un impuesto sobre el fraude de \$50,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

Fraude de la aseguradora - Deliberadamente distorsionar una clasificación del trabajo del trabajador para conseguir un pago por debajo de la tarifa apropiada en un plan de seguro de salud o de la aseguradora. Si usted recibe un trabajo ligero modificado por meses del pago completo, puede recibir derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

No cumplimiento del empleador - Falta o negligencia al asegurar la obligación legal de pagar de estar asegurado al trabajador un salario dentro de un plazo de un día de haber sido su prima cubierto.

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 66.27% 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 su elegibilidad para recibir sobrevivientes, que lea o visite www.labor.mo.gov/DWC.

Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas - discapacidad total permanente y/o muerte:
Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC. Worksafe Benefits Available.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/DWC O LLAME AL 800-775-2667.

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
- Aplícantes de trabajo
- Miembros de Sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato

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

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientación sexual o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad

Información genética (incluyendo solicitudes del empleador