

Sus derechos de empleado en virtud de la Ley de Licencia Familiar y Médica

¿Qué es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que proporciona a los empleados elegibles una **licencia con protección laboral** por las razones familiares y médicas adecuadas. La FMLA permite a los empleados de empresas privadas con más de 50 empleados de los Estados Unidos hacer cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados. Los empleados elegibles pueden tomar **hasta 12 semanas laborales** de licencia sin pago de sueldo por razones familiares o médicas.

El nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida

Su condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar.

La muerte de un cónyuge, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave

Ciertas razones de calificación relacionadas con el despche en el momento de la licencia y el miembro(a) de su familia que sea una fuerza armadas.

Un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente de un miembro de la fuerza armadas o de una fuerza armadas o pariente con enfermedad grave **puede tomarse hasta 26 semanas laborales** de licencia FMLA en un solo periodo de 12 meses para cuidar al miembro de la familia.

Usted **no tiene** que compartir un diagnóstico médico para proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda determinar si la licencia califica para la protección de FMLA. Usted **también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada** para su licencia. **Su empleador puede solicitar la certificación** de un proveedor de atención médica para verificar la licencia y puede solicitar la certificación de una espesificación de la licencia.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni reemplaza a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo que otorgue mayores derechos de licencia familiar o médica.

La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que imponga ciertas limitaciones en demandas de derechos con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados de gobiernos estatales, locales o tribales están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal del Congreso de los Estados Unidos.

medicamento necesario o permitido de otra manera, puede tomar la licencia FMLA **intermitentemente en bloques de tiempo separados**, o en un **patrón de reducción de trabajo** menor que el día o semana. Lea la hoja informativa #28MCA para obtener más información.

La licencia FMLA **no es una licencia paga**, pero usted puede elegir, o su empleador puede elegir, que el tiempo de licencia FMLA sea pagado por el empleador si la póliza de licencia de su empleador cubre la razón por la cual necesita la licencia FMLA.

¿Cómo funciona la FMLA? Usted es **empleable elegible** si **todos** las siguientes condiciones aplican en su caso:

- Usted trabaja para un empleador cubierto.
- Usted ha trabajado para el mismo empleador durante 12 meses.
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses anteriores a cuando se tome la licencia; y
- Su empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas de lugar de trabajo.

Los empleados de la tripulación de vuelo de la aerolínea tienen diferentes requisitos de elegibilidad para la licencia FMLA.

Usted trabaja para un **empleador cubierto** si se aplica una de las siguientes condiciones:

- Usted trabaja para un empleador privado que tuvo al menos 50 empleados durante un promedio de 20 semanas de trabajo en el año calendario actual o anterior.
- Usted trabaja para una escuela secundaria primaria o pública o privada.
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia gubernamental local, estatal o federal. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

Cómo solicitar la licencia FMLA: En general, para **solicitar una licencia FMLA** debe:

- Seguir las políticas normales de su empleador para solicitar la licencia.
- Dar aviso al menos 30 días antes de su necesidad de licencia FMLA, o si el tiempo de licencia FMLA es necesario de inmediato, dar aviso inmediato.


MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS
LA DISCRIMINACIÓN
EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA

¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

Si cree que ha sido discriminado con respecto al empleo, puede comunicarse con nosotros para presentar una queja por discriminación utilizando la información a continuación.

Nota: los quejas deben presentarse dentro de los 180 días posteriores a la continuación.

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI SE APLICA A:

CONTACTA CON NOSOTRAS

MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

Email: mchr@labor.mo.gov

Toll-free Discrimination Complaint Hotline: 877-781-4236
TDI/TD: 800-296-2436 Missouri/1129

El propósito establecido de la Comisión de Derechos Humanos de Missouri es prevenir y eliminar la discriminación basada en categorías protegidas bajo las leyes de Derechos Humanos de Missouri, y proporcionar servicios y los lugares de alojamiento público a través de programas educativos y la aplicación de la ley.

MISSOURI
DEPARTMENT OF LABOR
 & INDUSTRIAL RELATIONS
 El reglamento estatal de CSR-60-2010 requiere que este aviso se coloque en todos los negocios o establecimientos sujetos a la Ley de Derechos Humanos de Missouri.

• Discriminar en cualquier aspecto del empleo a una persona por su asociación a una persona por su asociación con una persona en una

VISIT US 

MCHR-9 (10-21) AI


MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS
LA DISCRIMINACIÓN
EN LOS LUGARES PÚBLICOS ESTÁ PROHIBIDA

¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

Si cree que ha sido discriminado con respecto al empleo, puede comunicarse con nosotros para presentar una queja por discriminación utilizando la información contenida en este folleto.

Los lugares públicos incluyen lugares o negocios que ofrecen o brindan bienes, servicios, privilegios, instalaciones, beneficios o acomodo al público general para la *venta, remodelación, estatus, bienestar y seguridad* del público.

Nota: las denuncias tienen que presentarse dentro de los 180 días de la presunta discriminación.

CONTACTA CON NOSOTRAS

MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

general o los lugares públicos que proporcionan alimento, alojamiento, recreación y diversión. Sección 213.01(1), Estatutos Revisados de Missouri.

LOS LUGARES PÚBLICOS INCLUYEN, PERO NO SE LIMITAN A:

- Restaurantes
- Cine Teatros
- Estadios Deportivos

421 East Dunkin Street
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129
737-751-3325

Toll-free Discrimination Complaint Hotline: 877-781-4236
TDD/TTY: 800-735-7966

• Tiendas al Detal • Escuelas • Estado, condado o Instalaciones de la ciudad

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

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 de alojamiento, así como en programas educativos y de servicios.	• Negarse a admitir servicios • Ser inaceptable 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 disfrutar el lugar público • Si se proporciona estacionamiento, no cumplir con proporcionar espacios de estacionamiento adecuados y accesibles

La Comisión de Derechos Humanos de Missouri es un organismo sin fines de lucro.

MINNESOTA DEPARTMENT OF LABOR & INDUSTRIAL RELATIONS

El reglamento estatal LR CSR 60-3.010 requiere que este aviso se coloque en todos los negocios o establecimientos sujetos a la Ley de Igualdad de Oportunidades. Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.

- No proporcionar baños públicos, no cumplir con proporcionar baños públicos accesibles
- No cumplir con proporcionar una entrada accesible.

INSTITUTUS

MCMC 1978 221A



División de Indemnización para el Trabajador de Missouri
P.O. Box 58, Jefferson City, MO 65102
573-751-4231

Compañía aseguradora. Nombre

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

Dirección _____
Teléfono _____

El **Departamento de Missouri (DWC)** administra programas para trabajadores que hayan sufrido un accidente laboral o que manifiesten una enfermedad relacionada con el trabajo o en el desarrollo de éste. Los Jueces del Derecho Administrativo de la División tienen autoridad para aprobar pagos o conceder beneficios en relación con el derecho que el empleado accidentado tiene de recibir prestaciones.

Lento en el trabajo

El empleado debe proporcionar un aviso por escrito dentro de los 30 días posteriores al accidente o 30 días después del diagnóstico de cualquier enfermedad relacionada con el trabajo.

ente del empleador _____, teléfono _____.

****No hacerlo podría impedir que reciba sus prestaciones***

tratamiento médico (su empleador/asegurador es responsable de brindar tratamiento médico y pagar los honorarios y cargos médicos a otro médico bajo su propio costo sin la aprobación de su empleador/asegurador).

prestaciones disponibles en el Programa de Indemnización por Accidentes Laborales o bien, sobre las acciones que debe realizar para obtener

El empleador debe asegurarse de que el proveedor de atención médica que elija para su empleado **brinde tratamiento médico y atención razonablemente necesaria para curar y aliviar los efectos de la lesión.** Esto incluye todos los medicamentos, prescripciones y dispositivos médicos. No hay deducible, y todos los costos son pagados por el empleador o la compañía de seguros de salud. **contacte a su empleador o la compañía de seguros inmediatamente.** El empleador/asegurador tiene derecho a elegir el proveedor de atención médica que elija para su empleado. **El empleado puede seleccionar un proveedor de atención médica o un médico tratante diferente, pero si lo hace, puede que sea bajo su propio costo y riesgo.**

de trabajar a causa de sus lesiones o para recuperarse de una cirugía, posiblemente tenga derecho a recibir prestaciones por **discapacidad** que puede desempeñar tareas laborales leves o modificadas y su empleador se las ofrece, posiblemente ya no tenga derecho a recibir las por RTD debido continuar hasta que el médico indique que usted ya puede volver a trabajar o cuando su tratamiento haya terminado porque exista mejoría médica²; lo que ocurra primero.

Si usted recibe prestaciones por discapacidad por tener lesiones o para recuperarse de una cirugía, posiblemente tenga derecho a recibir prestaciones por **discapacidad** laborales leves o modificadas y percibe menos de su salario completo, posiblemente tenga derecho a recibir prestaciones por **discapacidad**

can una discapacidad permanente, es posible que tenga derecho a recibir prestaciones por discapacidad, ya sea parcial permanente o de fallecimiento del empleado:

Las lesiones ocupacionales provocadas por exposición a sustancias tóxicas (discapacidad total permanente /y/o fallecimiento):
 prestaciones adicionales disponibles, ingrese al sitio web de la División: www.labor.mo.gov/DWC/Injured_Works/benefits_available.

Use de que su servicio de datos móviles esté encendido y escanee el código QR con la cámara de su teléfono inteligente para ir al sitio web de la División de Compensación Laboral para obtener más información. Si no es redirigido, es posible que deba actualizar su teléfono inteligente o descargar una aplicación de lectura de códigos QR.

Ley sobre Indemnización al Trabajador

Funciones y responsabilidades de los empleadores y los empleados

EMPLEADOR _____

La indemnización por accidentes laborales, ya sea al adquirir una póliza o al contratar autoridad para ofrecer un seguro por cuenta propia. El seguro la empresa proporciona prestaciones a trabajadores que se accidenten en el trabajo. Se requiere que los empleadores publiquen este aviso en los locales. Este póster es obligatorio conforme al Artículo 287.127 RSMo, y los empleadores y aseguradores pueden obtenerlo sin costo alguno.

Un accidente

El primer auxilio al empleado y que éste sea llevado al médico o a un hospital para recibir atención médica adicional en caso de ser necesario.

[illegible]

Seguridad en el sitio de trabajo

La integral de salud y seguridad podrían reducirse los accidentes laborales y ayudaría a reducir los gastos en indemnizaciones por accidentes y las compañías aseguradoras en el estado de Missouri proporcionen asistencia en temas de seguridad cuando un empleador asegurado la solicite. El seguro se encarga de evaluar dichos servicios y brinda ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad para los Trabajadores de Missouri.

entre en un delito grave de clase E al presentar intencionalmente una solicitud de indemnización por accidente laboral a la cual el empleado no merece múltiples solicitudes por el mismo incidente con el propósito de cometer fraude. El delito se castiga con una multa de hasta \$10,000 o se usa mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

Se incurrió en un delito menor de clase A al alterar intencionalmente la jerarquización de un empleado con el objetivo de ostentar un seguro a una reincidente, se considera delito grave de clase E. Si un empleador hace afirmaciones falsas o engañosas deliberadamente en relación con el derecho al propio empleo de un trabajador para presentar una solicitud legítima, o si deliberadamente tergiversa información importante para negar al trabajador la posibilidad de ser contratado, se considera delito grave de clase A. Si se castiga con una multa de \$10,000. Si se reincide, se considera delito grave de clase D. Si se incurre en un delito grave de clase E al negarse deliberadamente e intencionalmente a cumplir con las obligaciones en cuanto a la indemnización de la póliza de seguro o el asegurador por cuenta propia sabiendo que los empleados tienen derecho, y se castiga con una multa de hasta \$10,000 o el

Dur: Se incurre en un delito menor de clase A al no garantizar, deliberadamente, indemnización por accidentes laborales, lo cual se castiga con multa 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 premeditadamente no exhiba en el lugar de trabajo la notificación referente a la indemnización por accidentes laborales, incurrirá en un delito de multa de \$50 a \$1,000, o prisión, o ambos castigos.

Protección: Los trabajadores de Missouri son un empleado/programa con igualdad de oportunidades. Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.

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

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

WC-106 (07-19) AI

MQSP-0525-F04