

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

¿es la licencia FMLA? La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) es una ley federal que protege a los empleados que trabajan en una licencia con protección por las razones familiares y médicas adecuadas. La legislación de Salarios y Horas (WHD) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos hace cumplir la FMLA para la mayoría de los empleados.

¿cuánto tiempo pueden tomar? **12 semanas laborales** de licencia FMLA en un periodo de 12 meses para:

- nacimiento, adopción o colocación de un niño en un hogar de acogida
- condición de salud mental o física grave que le incapacite para trabajar
- condición de salud, hijo(a) o padre/madre que tenga una condición de salud grave

¿qué razones de calificación relacionadas con el despliegue en el extranjero? El cónyuge, hijo(a) o padre/madre que sea miembro de las fuerzas armadas.

¿puede elegir que sea el cónyuge, hijo(a), padre/madre o pariente cercano de un miembro de las fuerzas armadas con una lesión grave? **puede tomar hasta 26 semanas** de licencia FMLA.

¿cuánto tiempo puede tomar? **12 semanas** para cuidar a un miembro de las fuerzas armadas.

¿cuánto tiempo de licencia FMLA no se acumula? **no se acumula** cuando con

Usted no tiene que compartir un diagnóstico médico pero debe proporcionar suficiente información a su empleador para que pueda evaluar su elegibilidad para la licencia FMLA. **Usted también debe informar a su empleador si la licencia FMLA fue tomada o aprobada previamente** por la misma razón al solicitar una licencia adicional.

Su empleador puede solicitar la certificación de un proveedor de atención médica para confirmar la licencia médica y puede solicitar la certificación de una exigencia calificada.

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.

¿se aplican las limitaciones de licencia FMLA a ciertas limitaciones en demandas directas con respecto a la licencia por sus propias condiciones de salud graves. La mayoría de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal del Congreso de los Estados Unidos.

¿Qué debe hacer mi empleador? Si usted es elegible para la licencia FMLA,

El empleador debe:

- Permitir al trabajador libremente con su protección laboral por una razón que califique.
- Continuar la cobertura de su plan de salud guardando estrictas estas condiciones en la misma base que si no hubiera tomado licencia y
- El pago de los beneficios de seguro de salud debe ser exactamente idéntico como el mismo salario, beneficios y otras condiciones de trabajo para alcanzar o mayor el turno y lugar, al final de su licencia.

No puede interferir con sus derechos de FMLA, incluyendo o castigarle por ejercer sus derechos bajo la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia FMLA o cooperar con una investigación de WHD.

Sus derechos de FMLA cambian cuando usted necesita licencia por una razón que pueda calificarse bajo la FMLA, **sus empleador debe confirmar si usted es elegible**, o no para la licencia FMLA. Su empleador determina que usted es elegible, **sus empleador debe notificarte por escrito:**

- Acerca de sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, y
- Cuánto de su licencia solicitada, si la hubiera, será licencia protegida por la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Lláme al 1-866-497-2423 o visite dhs.gov/fmla para obtener más información. Si cree que sus derechos bajo la FMLA han sido violados, llame al 1-800-368-1024 o presente una queja ante el WHD o presentar una demanda privada contra su empleador.

Escanee el código QR

Para obtener información sobre nuestro proceso de quejas del WHD.

DIVISION OF HOURS & SALARIES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE HORAS Y SALARIOS
<https://www.dhs.gov/e-verify/>

WH1420 REV 04/22



MISSOURI

COMMISSION ON

HUMAN RIGHTS

LA DISCRIMINACIÓN

EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA



¡ACTÚELES PRESENTE UNA QUEJA

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

Nota: las quejas deben presentarse dentro de los **180 días** posteriores a la **supuesta discriminación**.

CONTACTA CON NOSOTRAS

MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

Email: mchr@labor.mo.gov

421 East Dunklin Street
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129

573-751-3825

Toll-free Discrimination Complaint Hotline: 877-781-4236
TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

El propósito estatutario de la Comisión de Derechos Humanos de Missouri es prevenir y eliminar la discriminación basada en categorías protegidas por la Ley de Derechos Humanos de Missouri (Lay) en el empleo, la vivienda y los lugares de alojamiento público a través de programas educativos y la

La Ley de Derechos Humanos de Missouri establece que es ilegal discriminar en cualquier aspecto del empleo por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o edad (40 a 69 años).

Una agencia de empleo incluye a cualquier persona que, agencia, pública o privada, habitualmente dedica recursos, sin importar el tamaño, para proporcionar oportunidades para un empleado o a conseguir a los empleados para las oportunidades de trabajo con un empleador.

LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI SE APLICA A:

- Empleadores privados con seis o más empleados.
- Todas las organizaciones de trabajo
- Todas las agencias de empleo
- Los organismos del gobierno local y estatal
- Todos los programas de aprendizaje o capacitación

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, análisis 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.
- Acceso por motivo de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o edad
- Bregas/quejas contra una persona no presentar una denuncia por discriminación.

La Comisión de Derechos Humanos de Missouri es un empleador programa con igualdad de oportunidades. Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.

- Participar en una investigación o audiencia sobre discriminación u oponerse a las prácticas discriminatorias.
- Discriminar en cualquier aspecto del empleo a una persona por su asociación a una persona por su asociación con una persona en una

OUR PARTNERSHIP OF LABOR INDUSTRIAL RELATIONS

El Reglamento estatal 8 CSR 60-3.010 requiere que este aviso se coloque en todos los negocios o establecimientos sujetos a la Ley de Derechos Humanos de Missouri.

USE IT US

MCHR-9 (10-21) AI

¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

Si cree que ha sido discriminado con respecto al empleo, puede ampararse en los derechos garantizados por la Ley de Derechos Humanos de Missouri que prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo o discapacidad.

Los lugares públicos incluyen lugares o negocios que ofrecen o brindan bienes, servicios, privilegios, instalaciones, oportunidades o acceso al público.

utilizando la información a continuación.

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

CONTACTA CON NOSOTRAS

MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

Email: mchr@labor.mo.gov

421 East Dunklin Street

LOS LUGARES PÚBLICOS INCLUYEN, PERO NO SE LIMITAN A:

- Restaurantes
- Cines Teatros
- Estadios Deportivos
- Bares
- Gasolinera
- Hoteles/Moteles
- Tiendas al Detall
- Escuelas
- Estado, conddado o

Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325
Toll-free Discrimination Complaint Hotline: 877-781-4236
TDD/TTY: 800-735-2966
Relay Missouri: 711

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

- Negarse a brindar servicios
- Ser inaccesible para una persona con discapacidad

- No cumplir con un acomodo razonable para la discapacidad de una persona de manera que esta pueda usar y disfrutar el lugar público
- Si se proporciona estacionamiento, no cumplir con proporcionar espacios de

La Comisión de Derechos Humanos de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Recursos y servicios para personas discapacitadas son:

[illegible]

COMPENSA Compañía aseguradora, Nombre _____
 Administrador externo, Dirección _____
 Compañía de servicios o _____
 Persona designada si tiene Teléfono _____
 seguro propio

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

en el trabajo

Se debe proporcionar un aviso por escrito dentro de los 30 días posteriores al accidente o 30 días después del diagnóstico de cualquier enfermedad ocupacional comunicándose con

del empleador teléfono _____

"No hacerlo podría impedir que reciba sus prestaciones"

El empleador/asegurador es responsable de brindar tratamiento médico y pagar los honorarios y cargos médicos totales que su empleado/asegurado incurra al recibir atención médica (a su propio costo sin la aprobación de su empleador/asegurador).

Para obtener más información sobre las acciones disponibles en el Programa de Indemnización por Accidentes Laborales o bien, sobre las acciones que debe realizar para obtener una indemnización, visite el sitio web www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-COMP.

Si su empleado/asegurado sufre un accidente

[illegible]

La muerte de un empleado, los accidentes sobrevinientes pueden recibir beneficios semanales de muerte pagados al 66 2/3% del salario junto con los gastos funerarios de hasta \$5,000 del empleador/asegurador. Para obtener información adicional relacionada con los beneficios de muerte, visite www.labor.gov/OWB/DeathBenefits. Los beneficios de muerte pueden ser:

- **los opcionales provocados por exposición a sustancias tóxicas (incapacidad total permanente y/o fallecimiento):** Las prestaciones adicionales disponibles, ingrese al sitio web de la División: www.labor.gov/OWB/DWC/injured_Workers/benefits_available.

Si desea que su servicio de datos móviles esté encendido y escanee el código QR con la cámara de su teléfono inteligente para obtener 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.

Funciones y responsabilidades de los empleadores y los empleados

se encarga de evaluar dichos servicios y brinda ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad para los Trabajadores de Missouri. 573-751-4231 para obtener más información sobre estos programas o solicitar un registro de asesores independientes y certificados para proporcionar asistencia sobre seguridad en el estado de Missouri.

Si un empleador hace afirmaciones falsas o engañosas deliberadamente en relación con el derecho a múltiples solicitudes por el mismo incidente con el propósito de cometer fraude. El delito se castiga con una multa de hasta \$10,000 o la mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

incurrir en un delito menor de clase A que se castiga con una multa de hasta \$10,000. Si se reincide, se considera delito grave de clase D. Si ocurre un delito grave de clase E al negarse deliberada e intencionalmente a cumplir con las obligaciones en cuanto a la indemnización de seguros o el asegurador por cuenta propia saben que los empleados tienen derecho, y se castiga con una multa de hasta \$10,000 o el mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

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 meditamente no exhiba en el lugar de trabajo la notificación referente a la indemnización por accidentes laborales, incurriría en un delito de \$50 a \$1,000, o prisión, o ambos castigos.

WC-106 (07-19) AI

MOSP-0125-F04