

Labor Law Compliance Center

MISSOURI SPANISH

Labor Law Compliance Center
posters@laborlawcc.com
www.laborlawcc.com
(800) 801-0597

Missouri Labor Law Posters

Spanish

Posting Name & ID	Posting Requirements	Published Date
Discrimination in Employment MO01	All employers	03/21
Discrimination in Housing MO02	Places of business and establishments involved in any aspect of housing	03/21
Discrimination in Public Accommodation MO03	Employers doing business in places open to the public	03/21
Minimum Wage MO04	All employers	11/23
Unemployment Benefits MO05	All employers	11/20
Workers Compensation MO06	All employers Designed to be printed on 11 x 17 inch paper	05/17





LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA

labor.mo.gov/discrimination

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).

La Ley de Derechos Humanos de Missouri se aplica a:

- Empleadores privados con seis empleados o más
- Todos los programas de aprendizaje o capacitación
- Todas las organizaciones laborales
- Todas las agencias de empleo
- Todas las agencias de gobierno estatales y locales



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, sueldo, 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
- 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 en cualquier aspecto del empleo a una persona por su asociación a una persona por su asociación con una persona en una de

Una agencia de empleo incluye a cualquier persona o agencia, 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.

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 públicos a través de la educación y la aplicación de la Ley.

CONTACT US

Comisión de Derechos Humanos de Missouri
421 East Dunklin Street
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325

Línea directa gratuita para casos de discriminación: 877-781-4236
TDD/TTY: 800-735-2966
Relay Missouri: 711

¡Actúe! Presente una queja

Si usted piensa que ha sido víctima de discriminación en el empleo, puede presentar una denuncia por discriminación llamando a uno de los números que se indican arriba o enviando un correo electrónico a mchr@labor.mo.gov. Nota: las denuncias tienen que presentarse dentro de los **180 días** de la presunta 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.





LA DISCRIMINACIÓN EN LA VIVIENDA ESTÁ PROHIBIDA

labor.mo.gov/discrimination

La Ley de Derechos Humanos de Missouri establece que es ilegal discriminar en cualquier aspecto de la vivienda contra una persona por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, situación familiar (niños menores de 18 años viviendo con los padres o tutores legales, mujeres embarazadas y personas que tienen la custodia de niños menores de 18 años), o discapacidad.



Entre las prácticas discriminatorias en la vivienda prohibidas por la Ley de Derechos Humanos de Missouri están las siguientes:

- Rehusarse a alquilar o vender una vivienda
- Mentir sobre la disponibilidad de una vivienda
- Desalojar a alguien de una vivienda
- Acosar sexualmente a los inquilinos
- Discriminar en los términos de la vivienda tales como la cantidad de la renta o el depósito de garantía, el precio de venta de una propiedad, el uso de las instalaciones, el financiamiento o el mantenimiento
- Negarse a hacer un préstamo hipotecario o imponer términos o condiciones distintas en un préstamo, como tasas de interés, puntos u honorarios distintos
- Discriminar al valorar una propiedad
- Acosar a los inquilinos basándose en su raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o situación familiar
- Negarse a permitir que una persona con una discapacidad haga modificaciones razonables a una vivienda necesarias debido a su discapacidad.

La Ley de Derechos Humanos de Missouri se aplica a:

Caseros, gerentes de alquiler, dueños de propiedades, agentes de bienes raíces, banqueros, desarrolladores, constructores y propietarios individuales que vendan o alquilen propiedades.

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 públicos a través de la educación y la aplicación de la Ley.

CONTÁCTENOS

Comisión de Derechos Humanos de Missouri

421 East Duklin Street
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325

Línea directa gratuita para casos de discriminación: 877-781-4236
TDD/TTY: 800-735-2966
Relay Missouri: 711



¡Actúe! Presente una queja

Si usted piensa que ha sido víctima de discriminación en relación a la vivienda, puede presentar una denuncia por discriminación llamando a uno de los números indicados anteriormente o enviando un correo electrónico a mchr@labor.mo.gov. Nota: las denuncias tienen que presentarse dentro de los **180 días** de la presunta 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.





LA DISCRIMINACIÓN EN LOS LUGARES PÚBLICOS

labor.mo.gov/discrimination

La Ley de Derechos Humanos de Missouri establece que es ilegal que en los lugares públicos se niegue el acceso o se trate de forma desigual a una persona 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, beneficios o acomodo al público general para la paz, comodidad, salud, bienestar y seguridad del público general o los lugares públicos que proporcionan alimento, alojamiento, recreación y diversión. - Sección 213.010(15), Estatutos Revisados de Missouri.

Los lugares públicos incluyen, pero no se limitan a:



RESTAURANTES



BARES



COMERCIOS
MINORISTAS



CINES Y
TEATROS



GASOLINERAS



ESCUELAS



ESTADIOS
DEPORTIVOS



HOTELES/
MOTELÉS



INSTALACIONES
ESTATALES,
DEL CONDADO
O LA CIUDAD

Entre las prácticas discriminatorias que prohíbe la Ley de Derechos Humanos de Missouri en los lugares públicos están:

- Negarse a brindar servicios
- Ser inaccesible 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 usar y disfrutar el lugar público
- Si se proporciona estacionamiento, no cumplir con proporcionar espacios de estacionamiento adecuados y accesibles
- Si se proporcionan baños públicos, no cumplir con proporcionar baños públicos accesibles
- No cumplir con proporcionar una entrada accesible.

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 públicos a través de la educación y la aplicación de la Ley.

CONTÁCTENOS

Comisión de Derechos Humanos de Missouri
421 East Dunklin Street
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325

Línea directa gratuita para casos de discriminación: 877-781-4236
TDD/TTY: 800-735-2966
Relay Missouri: 711



¡Actúe! Presente una queja

Si usted piensa que ha sido víctima de discriminación en un lugar público, puede presentar una denuncia por discriminación llamando a uno de los números que se indican arriba o enviando un correo electrónico a MCHR@labor.mo.gov. Nota: las denuncias tienen que presentarse dentro de los **180 días** de la presunta 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.



\$12.30 SALARIO MÍNIMO DE MISSOURI

ENTRA EN VIGOR PARA LOS EMPLEADORES PRIVADOS EN EL 2024

A partir del 1 de enero del 2024, la tasa del salario mínimo de todas las empresas privadas y no exentas 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 a la tasa del salario mínimo federal.

Por lo menos

\$6.15

por hora

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

Los empleadores tienen que pagar a los empleados que reciben propinas por lo menos el 50 por ciento del salario mínimo, \$6.15 por hora, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de \$12.30 por hora.

Por lo menos

1.5 VECES

la tarifa

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 cubierto 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 y de servicios cuyas ventas anuales brutas son menores de \$500,000.

La ley no aplica a algunos empleados/empleadores definidos en la Sección 290.500(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 reemplaza a otras leyes más favorables ni interfiere 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 ilegalmente un salario por debajo del mínimo será 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 lo 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

El Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

MO04S



LS-52-S (11-23) AI
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597

www.laborlawcc.com

BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPLEO

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 sin que haya sido su culpa.

No se deduce nada de su salario para cubrir su costo.



CUÁNDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- Si usted está desempleado, fue despedido o no está trabajando tiempo completo; o
- 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 uinteract.labor.mo.gov para crear una cuenta de usuario nuevo y enviar su reclamación inicial; o
- Si no 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 417-895-6851

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 quién 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 dejan de 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



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.

Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.

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

MO05S



MODES-B-2-S (11-20) AI
Benefits
Labor Law Compliance Center
(800) 801-0597
www.laborlawcc.com



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

Nombre _____

Dirección _____

Teléfono _____

Información para el empleado

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

Acciones que debe realizar si se accidenta en el trabajo

1. Notifique inmediatamente a su empleador (se debe presentar un aviso por escrito en un plazo de 30 días a partir de cuando ocurre el accidente o a los 30 días cuando se sepa con suficiente certeza que existe una correlación entre la enfermedad ocupacional y el trabajo); para ello comuníquese con

representante del empleador

teléfono

**No hacerlo podría impedir que reciba sus prestaciones*

2. **Busque atención médica (su empleador o la aseguradora tienen la responsabilidad de proporcionarle tratamiento médico y de pagar los honorarios y gastos médicos, a menos que usted decida que lo trate otro médico por su cuenta, sin la aprobación de su empleador o la aseguradora).**
3. Obtenga más información sobre las prestaciones disponibles en el Programa de Indemnización por Accidentes Laborales o bien, sobre las acciones que debe realizar para obtener las prestaciones que requiere.

Ingrese a www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-COMP.

Prestaciones para empleados que hayan sufrido un accidente

Atención médica:

El empleador o la aseguradora tienen que proporcionar atención y tratamiento médicos que curen y alivien los efectos del accidente. Esto incluye todos los costos de los tratamientos médicos, medicamentos recetados y aparatos médicos autorizados. No hay deducibles; todos los costos los paga el empleador o la aseguradora para la indemnización por accidentes laborales. Si usted recibe una factura, **comuníquese inmediatamente con su empleador o con la aseguradora**. El empleador o la aseguradora tienen derecho de elegir al proveedor de atención médica o médico de cabecera. Usted puede elegir otro proveedor de atención médica o médico de cabecera; pero al hacerlo, posiblemente sea a sus expensas.

Pago de salarios perdidos:

- Si el médico decide que usted no puede trabajar a causa de sus lesiones o para recuperarse de una cirugía, posiblemente tenga derecho a recibir prestaciones por **discapacidad total temporal (TTD)**. Si el médico le dice que puede desempeñar tareas laborales leves o modificadas y su empleador se las ofrece, posiblemente ya no tenga derecho a recibir las prestaciones por TTD. Las prestaciones por TTD deben continuar hasta que el médico indique que usted ya puede volver a trabajar o cuando su tratamiento haya terminado porque su condición de salud ha logrado la "máxima mejoría médica"; lo que ocurra primero.
- Si usted regresa a desempeñar tareas laborales leves o modificadas y percibe menos de su salario completo, posiblemente tenga derecho a recibir prestaciones por **discapacidad parcial temporal**.

Prestaciones por discapacidad permanente:

Si el accidente o la enfermedad provocan una discapacidad permanente, es posible que tenga derecho a recibir prestaciones por discapacidad, ya sea parcial permanente o total permanente.

Prestaciones para los familiares en caso de fallecimiento del empleado:

Si el empleado fallece en el trabajo, los dependientes que le sobrevivan podrían recibir prestaciones semanales por deceso que se paguen a 66 2/3% del salario promedio semanal del empleado fallecido, además de gastos funerarios por hasta \$5,000 por parte del empleador o la aseguradora. Para información adicional relacionada con las prestaciones para familiares en caso de fallecimiento del empleado, incluyendo oportunidades de becas universitarias para los hijos, ingrese a www.labor.mo.gov/DWC.

Prestaciones adicionales por enfermedades ocupacionales provocadas por exposición a sustancias tóxicas (discapacidad total permanente y/o fallecimiento):

Para obtener información referente a las prestaciones adicionales disponibles, ingrese al sitio web de la División: www.labor.mo.gov/DWC/Injured_Workers/benefits_available.

Ley sobre Indemnización al Trabajador

Funciones y responsabilidades de los empleadores y los empleados

INFORMACIÓN PARA EL EMPLEADOR

Salvo algunas excepciones, se exige que todos los empleadores que tengan cinco empleados o más, así como los empleadores de la industria de la construcción con uno o más empleados, cubran su responsabilidad de indemnización por accidentes laborales, ya sea al adquirir una póliza o al conseguir autoridad para ofrecer un seguro por cuenta propia. El seguro de indemnización por accidentes laborales proporciona prestaciones a trabajadores que se accidenten en el trabajo. Se requiere que los empleadores publiquen este aviso en el lugar de trabajo para que los empleados lo vean. Este póster es obligatorio conforme al Artículo 287.127 RSMo, y los empleadores y aseguradores pueden obtenerlo sin costo alguno llamando a la División, al 800-775-Comp.

Acciones que debe realizar si ocurre un accidente

1. Asegúrese de que se proporcionen primeros auxilios al empleado y que éste sea llevado al médico o a un hospital para recibir atención médica adicional en caso de ser necesario.
2. Notifique sobre el accidente laboral a la aseguradora o al Administrador Externo (TPA) en un plazo de cinco días a partir de la fecha del accidente o de la fecha en que el empleado haya informado al empleador, lo que ocurra en segundo término. La aseguradora, el TPA o la empresa autoaseguradora autorizada por la División tienen la responsabilidad de presentar un **Primer Informe de Accidente Laboral** a la División de Indemnización por Accidentes Laborales **en un plazo de 30 días** a partir de que se tenga conocimiento del accidente.
3. Pague los gastos médicos relacionados con el accidente laboral para subsanar al empleado de los efectos del accidente. Esto incluye todos los costos de tratamientos médicos, medicamentos recetados y aparatos médicos autorizados. El empleador tiene derecho de elegir al proveedor de atención médica o el médico de cabecera (el empleado puede elegir otro proveedor de atención médica o médico de cabecera, pero al hacerlo, posiblemente sea a expensas del empleado).
4. Para obtener más información sobre los seguros y responsabilidades en relación con el Programa de Indemnización por Accidentes Laborales, ingrese a www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-COMP.

Seguridad en el sitio de trabajo

Al desarrollar e implementar un programa integral de salud y seguridad podrían reducirse los accidentes laborales y ayudaría a reducir los gastos en indemnizaciones por accidentes y enfermedades en el trabajo. Se exige que las compañías aseguradoras en el estado de Missouri proporcionen asistencia en temas de seguridad cuando un empleador asegurado la solicite.

El Departamento del Trabajo de Missouri se encarga de evaluar dichos servicios y brinda ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad para los Trabajadores de Missouri.

Ingrese a www.labor.mo.gov/MWSP o llame al 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.

Fraude o incumplimiento

Fraude por parte del empleado: Se incurre en un delito grave de clase E al presentar intencionalmente una solicitud de indemnización por accidente laboral a la cual el empleado no tiene derecho, o al presentar deliberadamente múltiples solicitudes por el mismo incidente con el propósito de cometer fraude. El delito se castiga con una multa de hasta \$10,000 o el doble del valor del fraude, el monto que sea mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

Fraude por parte del empleador: Se incurre en un delito menor de clase A al alterar intencionalmente la jerarquización de un empleado con el objetivo de obtener un seguro a una tarifa menor de la correspondiente. Si se reincide, se considera delito grave de clase E. Si un empleador hace afirmaciones falsas o engañosas deliberadamente en relación con el derecho de un empleado a recibir prestaciones con el propósito de disuadir al trabajador de presentar una solicitud legítima, o si deliberadamente tergiversa información importante para negar prestaciones a un trabajador, dicho empleador incurriría 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.

Fraude por parte de la aseguradora: Se incurre en un delito grave de clase E al negarse deliberada e intencionalmente a cumplir con las obligaciones en cuanto a la indemnización por accidentes laborales a la cual la compañía 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 doble del valor del fraude, el monto que sea mayor. Si se reincide, se considera delito grave de clase D.

Incumplimiento por parte del empleador: Se incurre en un delito menor de clase A al no garantizar, deliberadamente, indemnización por accidentes laborales, lo cual se castiga con una multa de hasta tres veces la prima anual 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 delito grave de clase E. El empleador que premeditadamente no exhiba en el lugar de trabajo la notificación referente a la indemnización por accidentes laborales, incurriría en un delito menor de clase A que se castiga con una multa de \$50 a \$1,000, o prisión, o ambos castigos.