

Ley de Compensación al Trabajador

Funciones y responsabilidades para empleadores y trabajadores



Missouri Division of Workers' Compensation
P.O. Box 58
Jefferson City, MO 65102
573-751-4231

Aseguradora, administrador externo, compañía de servicios o individuo designado si es asegurado	Nombre
	Dirección
	Teléfono

Información del empleado

La División de Compensación al Trabajador de Missouri (DWC en inglés) administra programas para trabajadores que han sido lesionados en el trabajo o han sido expuestos a una enfermedad ocupacional que son como consecuencia del trabajo y durará el mismo. Los Juces de la Ley Administrativa de la División tienen la autoridad de aprobar acuerdos o cancelar indemnizaciones relativas a una demanda relacionada a los derechos de prestaciones por lesiones a un trabajador.

Pasos a seguir si se lesiona en el trabajo

- Notifique a su empleador inmediatamente (se debe proporcionar aviso por escrito en un plazo de 30 días a partir de haber ocurrido la lesión o 30 días cuando se está bastante consciente de la enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo) poniéndose en contacto con:
 - representante del empleador
 - número de teléfono

No hacerlo puede poner en peligro su capacidad para recibir los beneficios

- Busque atención médica (su empleador/aseguradora es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagar las cuotas y cargos médicos a menos que ella/usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta sin aprobación previa de su empleador/aseguradora).
- 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

Cuidados médicos: El empleador o la aseguradora tienen la obligación de proporcionar tratamiento médico y cuidado para curar o aliviar los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos para tratamiento médico, recetas médicas y aparatos médicos. No hay deducibles y todos los costos los paga su empleador o la aseguradora de compensación al trabajador de su empleador. Si usted recibe una factura, comuníquese con la aseguradora inmediatamente. El empleador/aseguradora tiene el derecho a elegir al proveedor de cuidados médicos o al médico que lo atienda. Puede elegir a otro proveedor de cuidados médicos que lo atienda, pero de hacerlo, puede ser a su propia cuenta.

Pago por pérdida de ingresos:

- Si el médico dice que usted puede regresar a trabajar debido a su lesión o para recuperarse de una cirugía, puede que tenga derecho a beneficios por discapacidad total temporal (TTD en inglés). Si el médico indica que usted puede realizar un trabajo ligero o modificado y su empleador le ofrece ese trabajo, es posible que no sea elegible para los beneficios de TTD. Los beneficios de TTD deben continuar hasta que el médico diga que usted puede regresar a trabajar o cuando su tratamiento concluya pero su condición ha mejorado a la "máxima mejoría médica", lo que ocurre primero.
- Si usted regresa a un trabajo ligero o modificado por menos del pago completo, puede tener derecho a beneficios por discapacidad parcial temporal.

Beneficios por discapacidad permanente:

Si su 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 sobrevivientes:

Si un empleado muere en el trabajo, los dependientes sobrevivientes pueden recibir beneficios semanales por muerte pagados a 66 2/3% del salario semanal promedio del empleado fallecido junto con los gastos de funeral hasta \$5,000 por parte del empleador o de la aseguradora. Para recibir más información sobre los beneficios de sobreviviente, incluyendo oportunidades de becas universitarias para niños sobrevivientes, por favor 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/injured_Workers/benefits.

INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR

Con algunas excepciones, se requiere a todos los empleadores con cinco o más trabajadores, y empleadores de la industria de la construcción con un trabajador o más, para garantizar la compensación al trabajador, ya sea a través de la compra de una póliza de seguro o por adquirir autoseguros. El seguro por compensación al trabajador proporciona beneficios a los empleados lesionados en el trabajo. A los empleadores se les requiere publicar estos avisos en el lugar de trabajo a la vista de todos los empleados. Se requiere poner este cartel de acuerdo a la sección 287.127, RSMo, y el mismo está disponible para todos los empleadores y aseguradoras sin cargo alguno al comunicarse con la División al 800-775-2667.

Pasos a tomar cuando ocurre una lesión

- Asegure de que se administren 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 un Administrador tercero (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 autoaseguradora aprobador por la División es responsable por entregar un informe preliminar de lesión a la División de Compensación al Trabajador en un plazo de 30 días a partir de haberse hecho a conocer la lesión.
- Pague las cuotas 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 aparatos médicos. El empleador tiene derecho a elegir al proveedor de cuidado de la salud o al médico que lo atiende. (Usted como el trabajador puede elegir otro proveedor de cuidados médicos o médico de tratamiento, pero de hacerlo, puede ser por su propia cuenta).
- Para obtener más información sobre la responsabilidad y el seguro 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 de trabajadores. Los especialistas de seguro en el estado de Missouri deben proporcionar ayuda de seguridad a petición del empleador asegurado. El Departamento del Trabajo de Missouri evalúa estos programas de seguridad y salud en virtud de su Programa de Seguridad del Trabajador de Missouri. Para obtener más información acerca de estos programas o para un registro de asesores independientes certificados en el estado de Missouri para proporcionar ayuda de seguridad.

Fraude/no cumplimiento

Fraude del trabajador – delibadamente presentar un reclamo para beneficios de compensación al trabajador a los cuales un empleado sabe que él o ella no tiene derecho o deliberadamente presentar múltiples reclamos por el mismo evento con el intento de defraudar a su empleador o a un delitto mayor clase E, castigado con una multa de hasta \$10,000, o el doble de la cantidad del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delitto mayor clase D.

Fraude del empleador – deliberadamente ignorar una clasificación del trabajo del empleado para conseguir seguro por debajo de la tarifa aprobada o el monto menor clase A. Una violación posterior es un delitto mayor clase E. Un empleador que deliberadamente hace una declaración falsa o fraudulenta relacionada con el derecho del trabajador a beneficios para demandar que el trabajador haga un reclamo legítimo o quien deliberadamente hace una declaración de material fraude u o representación fraudulenta a pagar beneficios a un trabajador es culpable de un delitto mayor clase A, castigado con una multa de hasta \$10,000. Una violación posterior es un delitto mayor clase D.

Fraude de la aseguradora – deliberadamente e intencionalmente reducir cumplir con las obligaciones de compensación al trabajador a las cuales sabe la aseguradora o la autoaseguradora que debería pagar un empleado es un delitto mayor clase E, castigado con una multa de hasta \$10,000 o el doble del valor del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delitto mayor clase D.

No cumplimiento del empleador – Faltar a propósito a asegurar la obligación legal de la compensación al trabajador es un delitto menor clase A y también es castigado con una multa civil de hasta tres veces la prima anual que el empleador habría tenido que pagar de ser asegurado, o hasta \$50,000, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delitto mayor clase E. El empleador que intencionalmente no publica la información de compensación al trabajador en el lugar del trabajo es culpable de un delitto menor clase A, castigado con una multa de \$50 a \$10,000, con prisión o con ambos multa y prisión.

!Asegure que sus servicios de datos están activos y escanee el código QR Code con la cámara de su teléfono inteligente para ir al sitio web de la División de Compensación para Trabajadores para obtener más información. Si no es reconocido, puede que necesite actualizar el sistema operativo de su teléfono inteligente o descargar una aplicación de Lector de Códigos QR.

La División de Compensación al Trabajador de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Hay recursos y servicios disponibles para personas discapacitadas, previa solicitud. TDD/TTY: 800-775-2666 Relay Missouri: 711 (07/19)

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA

¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

Si usted cree que ha sido discriminado con respecto a su vivienda, puede presentar un reclamo con respecto a presentar una queja por discriminación basada en la siguiente información. Nota: Los reclamos son presentados dentro de los 180 días de la siguiente información.

CONTACTENOS

COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI
Email: mhr@labor.mo.gov
421 East Dunlin Street
Jefferson City, MO 65102-0449
573-751-3229

El propósito establecido de la Comisión de Derechos Humanos de Missouri es promover y asegurar la igualdad de oportunidades y prevenir y detener la discriminación basada en categorías protegidas bajo la Ley de Derechos Humanos de Missouri (LH) en el empleo, la vivienda y los lugares públicos a través de la educación y la aplicación de la LH.

La Comisión de Derechos Humanos de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Recusar y servir por personas discapacitadas son discriminatorios si afectan a una persona de una de las categorías protegidas.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES DE MISSOURI
El reglamento está en 2CR 603.010-010 requiere que este aviso se coloque en todos los lugares de establecimiento sujetos a la Ley de Derechos Humanos de Missouri.

Beneficios del Seguro por Desempleo

Aviso a los Trabajadores

Un trabajador 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 en que haya sido su culpa.

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

CUANDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- Si usted está desempleado, tiene desempleo o no está trabajando tiempo completo;
- Si quiere un empleo sin haber sido contratado o si no tiene suficiente dinero a su disposición para encontrar un trabajo;
- Si no tiene acceso a Internet, llame a un Centro Regional de Recursos dentro de horas de oficina regulares, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

Jefferson City... 473-8663 Springfield... 473-8663
Kansas City... 816-489-3121 St. Louis... 314-340-4850
St. Joseph... 816-233-2519

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 877-751-4008, 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 independientes como empleados de Missouri pueden perder los beneficios de desempleo de sus trabajadores que son clasificados incorrectamente como recibir los beneficios por desempleo. Los incurrirán de compensación al trabajador y los costos de los impuestos del empleador.

Si usted piensa que no está clasificado incorrectamente o si sospecha que una empresa de Missouri ha tratado incorrectamente a sus trabajadores independientes, visite www.labor.mo.gov/UI/Workforce o llame al 573-751-1068.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/EMPLOYERWORKERS

IMPORTANTE: Si es noviembre, llame al 573-751-4000 para asistencia en el trabajo y asistencia de información de los beneficiarios. La División de Seguros de Empleo de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Recusar y servir por personas discapacitadas son discriminatorios si afectan a una persona de una de las categorías protegidas.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

TIEMPO DE PERMISO PERMITIDO

La Ley de Missouri permite a las víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

Los EMPLEADOS que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, pueden tener un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

El tiempo de permiso permitido se aplica a los empleados que son víctimas de violencia doméstica o sexual o a sus familiares o personas cercanas a ellas o a quienes se les ha causado daño físico o emocional por parte de un agresor o de una víctima de violencia doméstica o sexual, y que necesitan un tiempo de permiso permitido para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción o para ir a la corte o a la policía para obtener una orden de restricción.

\$15.00 SALARIO MÍNIMO DE MISSOURI EN VIGOR DURANTE EL 2026

A partir del 28 de agosto del 2025, el salario mínimo se definirá en función de las disposiciones establecidas en HB 567 (2025), que se convirtió en ley el 10 de julio del 2025.

EMPLEADOS QUE RECIBEN PROPINAS

Los empleados bienen que pagar a los empleados que reciben propinas por lo menos el 50 por ciento del salario mínimo, \$7.50 por hora, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de \$15.00 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 cubierto por todas las horas extras trabajadas en exceso de las 40 horas regulares en una semana laboral.

EXCEPCIONES

Todos los empleados que no estén exentos deben pagar, como mínimo, la tasa de \$15.00 por hora, excepto los negocios minoristas y de servicios cuyas ventas anuales brutas sean inferiores a \$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 dedicados a la agricultura en la Sección 290.507 de los Estatutos Revisados de Missouri ni empleadas a otras leyes más favorables ni interferir con los derechos de los convenios colectivos.

DERECHOS DEL EMPLEADO

Todo empleado que reciba 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 lealmente 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 permitita el tribunal o un jurado.

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

DIVISION OF LABOR STANDARDS 421 East Dunlin Street P.O. Box 449 Jefferson City, MO 65102-0449 573-751-3403 Fax: 573-751-3721 standards@labor.mo.gov

Si usted es veterano de cualquier ejército militar de los Estados Unidos y desea información sobre servicios y beneficios para veteranos, por favor complete la encuesta aquí: mvs.dps.mo.gov/Mol veterans/program/Survey/DOLR. El Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. DD/TTY: 800-775-2666 Relay Missouri: 711 (10-29)

Aviso al empleador / respecto

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciar un aviso con respecto a los aspectos de esa ley. Los Empleadores son requeridos a anunciar el aviso Federal del Salario mínimo del Departamento de los Estados Unidos. Adicionalmente se requiere el aviso que es estado proporciono. Según el Departamento de Partida Laborista, donde Federal y la ley del estado tienen las tasas diferentes del salario mínimo, el estándar más alto aplica.

Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES DE MISSOURI

CARTEL REQUERIDO: EMPLEADORES QUE EMPLEAN A TRABAJADORES MENORES DE 16

LISTA DE EMPLEO PARA JÓVENES
Los empleadores están obligados a publicar esta lista de jóvenes empleados de menos de 16 años de edad.

Nombre del Trabajador	Escuela Terminada (7 a.m. - 9 p.m.)	Turno de No-Escuela (7 a.m. - 9 p.m.)
1) _____		
2) _____		
3) _____		
4) _____		
5) _____		
6) _____		
7) _____		
8) _____		
9) _____		
10) _____		

Los certificados de trabajo son requeridos para jóvenes de 14 a 15 años de edad antes que comiencen empleo en cualquier trabajo de otro manera que en la industria de entretenimiento durante el año escolar. Ningún joven bajo la edad de 16 puede ser empleado en cualquier capacidad de una manera que en la industria de entretenimiento o la entrega de papel de noticias, contando a los niños, voluntariamente en la parte o a granja o con consentimiento parental o con algunos encuentros deportivos de juventud. Los certificados de trabajo son publicados por supervisión de la escuela o del representante local sobre aplicación solicitado en persona por el joven o con consentimiento escrito del sus padres, custodio o guardian legal, el estado nacional, por el estado que publica, el joven está autorizado por sus padres, el guardador, o el custodio. El contenido de la escuela tiene el derecho de recibir un certificado si no cree que es el mejor interés del joven. Los funcionarios de la escuela deben mantener copia de los certificados publicados, y de notas de casación.

Los tipos de trabajos inapropiados y lugares de trabajo para jóvenes de todas las edades bajo 16:

- Trabaja de puerta a puerta (incluyendo los shows, las escuelas, los expositores)
- Operar equipo peligroso: escaleras, andamios, elevadores de fele, las escalas, los ascensores, las escaleras de mano, etc.
- El mantenimiento de los maquinas eléctricas (excepto de los maquinas de gramífonos) en una colaboración de planta
- Trabaja en la minas, extraer, o el controlamiento de piedra (menos en joyería)
- Transportar o manejar de tipo A, B, o de maquinas explosivos
- Operación de cualquier arma.

Horas aceptables del trabajo para jóvenes de 14 y 15 años

- Entre las 7 a.m. y 9 p.m. durante el término escolar
- No más de tres horas al día en los días no escolares
- No más de ocho horas al día en los días no lectivos
- No más de seis días a 40 horas a la semana

Por favor comuníquese con División de Niños de Trabajo Missouri al 573-751-3403, envíenos un correo electrónico a ChildLabor@labor.mo.gov o registre a www.labor.mo.gov/DLS si tiene alguna pregunta o necesita copias adicionales de esta lista.

Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es una autoridad empleadora / programa de igualdad. DD/TTY: 800-775-2666 Relay Missouri: 711 (05-16)

Algunas de estas notificaciones fueron traducidas por una compañía privada, a menos que la oficina del gobierno lo ha publicado.

MISSOURI iHRSource
www.ihrsource.com
800-848-0088