

Missouri State Postings



MISSOURI

Ley de Compensación al Trabajador

Funciones y responsabilidades para empleadores y trabajadores

DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

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

La División de Compensación al Trabajador (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 durante el mismo. Los Auxios de la Ley Administrativa de la División tienen la autoridad de aprobar acuerdos o conceder indemnizaciones de una manera diferente de lo que normalmente se le pagaría a un trabajador.

Paso a seguir si se lesiona en el trabajo

1. Notificar a su empleador inmediatamente (no debe proporcionar aviso por escrito en un plazo de 30 días a partir de haber ocurrido la lesión o 30 días cuando se esté haciendo consciente de la enfermedad ocupacional relacionada con el trabajo) poniéndole en contacto con:

- | | |
|---|--------------------|
| representante del empleador | número de teléfono |
| *No hablará poder pagar un seguro o su capacidad para recibir los beneficios | |
| 2. Buscar atención médica (su empleador/asegurador es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagar los costos y cargos médicos a menos que elija usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta una aprobación previa de su empleador/asegurador). | |
| 3. Obtenga más información de los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de los trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los beneficios que necesita. | |

Víste 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 adecuado, visitas médicas y atención médica, No hay deducibles y todos los costos los paga su empleador o la aseguradora de compensación al trabajador o su empleador. Si usted no tiene una factura, comuníquese con su empleador o con la aseguradora. El empleador/asegurador tiene el derecho de elegir al proveedor del cuidado médico o al médico que lo atiende. Pague el día proveedor de cuidados médicos o médico que lo atiende, pero sea su propia cuenta.

- Si el médico dice que usted no puede regresar a trabajar debido a sus lesiones o para recuperación 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, modificativo y su empleador le ofrece ese trabajo, es posible que no sea elegible para los beneficios de TTD. Los beneficios de TTD cubren el tiempo que usted está incapacitado para trabajar o cuando su tratamiento continúa porque su condición ha alcanzado la "eterna mayoría médica", lo que ocurre primero.
- Si usted trabaja en un trabajo ligero o modificativo por un pago completo, puede tener 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 sobrevivencia:
Si un empleado muere o muere, los dependientes sobrevivientes pueden recibir beneficios sobrevivientes por muerte pagados a un 66.23% del salario normal promedio del empleado fallecido tanto con los gastos de funeral hasta \$10,000 por el parte del seguro por fallecimiento de sobrevivientes. Para recibir más información sobre los beneficios de sobrevivientes, incluyendo oportunidades de becas universitarias para niños sobrevivientes, por favor visite www.labor.mo.gov/DWC.

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

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. Si una o más de las compañías de seguros por lesiones por accidente de sobrevivientes (TPA, o administradores aprobados por la División) son responsables para entregar un informe escrito 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 cuentas relacionadas a la lesión en el trabajo para curar y aliviar al trabajador de las efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos para tratamiento médico, autorizada, visitas médicas y aparatos médicos. El empleador puede escoger o elegir al proveedor de cuidado de la lesión 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 o 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

Diseñar e implementar un programa integral de seguridad y salud puede reducir las lesiones ocupacionales y ayudar a reducir los costos de compensación al trabajador. Las compañías de seguro en el estado de Missouri deben proporcionar una política de seguro de accidentes del trabajador asegurado. El Departamento del Trabajo de Missouri ofrece estos servicios y proporciona ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad del Trabajador. 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 del cumplimiento

Fraude del trabajador - Deliberadamente presentar un reclamo para beneficios de compensación al trabajador a los cuales un empleado sabe que el o ella no tiene derecho o deliberadamente presentar múltiples reclamos por el mismo evento con el intento de defraudar en el estado de Missouri. Es castigado con una multa de hasta \$10,000, o el doble de la cantidad del fraude, lo que sea mayor.

Fraude del empleador - Deliberadamente reclamar una clasificación del trabajo del empleado para conseguir pago por debajo de la tarifa aprobada en un día menor clase A. Una violación posterior es un delito menor clase D. Un empleador que deliberadamente hace una declaración falsa o declaratoria relacionada con el derecho del trabajador a beneficios por discapacidad total permanente o muerte declaratoria hecha una declaración falsa o declaratoria relacionada con el derecho del trabajador a pagar beneficios por discapacidad total permanente es castigado con una multa de hasta \$10,000, o el triple de la cantidad del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito menor clase D.

Fraude de la aseguradora - Deliberadamente o intencionalmente renunciar cumplir con las obligaciones de compensación al trabajador en las cuales está la aseguradora o la administradora. Una violación posterior es un delito menor clase D. Es castigado con una multa de hasta \$10,000 o el triple del valor del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito menor clase D.

No cumplimiento del empleador - Fallar a propósito a asignar la obligación legal de la compensación al trabajador en un día menor clase A y también se castiga con una multa civil. Esto incluye los casos en los que el empleador ha hecho una declaración verdadera de la clasificación del trabajo del empleado pero que el empleador no ha pagado los beneficios de acuerdo con el día menor clase D. Es castigado con una multa de hasta \$10,000, o el triple de la cantidad del fraude, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito menor clase A.

La División de Compensación al Trabajador de Missouri es un programa de servicios con calidad de oportunidades. El Departamento del Trabajo de Missouri ofrece estos servicios y proporciona ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad del Trabajador. 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.

¡Asigne a un servicio de datos estático y necesite un 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 recomendado, puede que necesite actualizar el sistema operativo de su teléfono. Intente imprimir o descargar una aplicación de Google Play.

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA

¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

Si usted cree que ha sido discriminado con respecto a la vivienda, póngase en contacto con nosotros para presentar una queja por discriminación basada en la vivienda federal.

Uno de los pasos que se toman es determinar si la vivienda federal tiene la licencia de vivienda.

CONTACTOS

COMISION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
1010
3000 E. Broadway Blvd.
401 East Dunklin Street, Box 1120
Jefferson City, MO 65102-1120
313-751-3365

Una línea gratuita para casos de discriminación 202-762-4824
303.777.180-1800

Missouri Housing 711

El grupo de trabajo de la División de Derechos Humanos de Missouri es un grupo de voluntarios de la División de Derechos Humanos de Missouri. Este grupo de voluntarios y los representantes de la División de Derechos Humanos de Missouri ayudan a los individuos con el uso de la vivienda federal.

La División de Derechos Humanos de Missouri es un programa de servicios con calidad de oportunidades. Responda y recibirá una respuesta personalizada que se adapta a sus necesidades.

Beneficios del Seguro por Desempleo

Aviso a los Trabajadores

La División de Seguridad Social de Missouri administra los beneficios de seguro por desempleo para los trabajadores que están registrados en un número de seguro por desempleo. No se debe pagar nada para recibirlos.

CUANDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UN DESPLIEGUE:

- Si usted está desempleado, no ha encontrado un nuevo trabajo, y sus beneficios de seguro por desempleo se están agotando.
- Si usted ha trabajado en un negocio de temporada o de corta duración, y sus beneficios de seguro por desempleo se están agotando.
- Si usted ha trabajado en un negocio que ha fallado o se ha liquidado.

COMO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UN DESPLIEGUE:

- Para aplicar, debe haber estado trabajando en un negocio que sea registrado en un número de seguro por desempleo.
- Si usted ha trabajado en un negocio de temporada o de corta duración, y sus beneficios de seguro por desempleo se están agotando, debe haber estado trabajando en un negocio que sea registrado en un número de seguro por desempleo.
- Si usted ha trabajado en un negocio que ha fallado o se ha liquidado, debe haber estado trabajando en un negocio que sea registrado en un número de seguro por desempleo.

Para obtener más información, visite LABOR.MO.GOV/EMPLOYMENT-SECURITY.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

TIEMPO DE PERMISO PERMITIDO

LOS EMPLEADORES QUE SON VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL pueden solicitar un permiso por tiempo limitado para ir a un tribunal o a un departamento de policía. Este permiso puede ser utilizado para ir a un tribunal o a un departamento de policía para obtener un orden de restricción o para ir a un departamento de policía para obtener un informe de denuncia.

Este permiso puede ser utilizado para ir a un tribunal o a un departamento de policía para obtener un orden de restricción o para ir a un departamento de policía para obtener un informe de denuncia.

¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

Si usted cree que ha sido discriminado con respecto a la vivienda, póngase en contacto con nosotros para presentar una queja por discriminación basada en la vivienda federal.

Uno de los pasos que se toman es determinar si la vivienda federal tiene la licencia de vivienda.

CONTACTOS

COMISION DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
1010
3000 E. Broadway Blvd.
401 East Dunklin Street, Box 1120
Jefferson City, MO 65102-1120
313-751-3365

Una línea gratuita para casos de discriminación 202-762-4824
303.777.180-1800

Missouri Housing 711

El grupo de trabajo de la División de Derechos Humanos de Missouri es un grupo de voluntarios de la División de Derechos Humanos de Missouri. Este grupo de voluntarios y los representantes de la División de Derechos Humanos de Missouri ayudan a los individuos con el uso de la vivienda federal.

La División de Derechos Humanos de Missouri es un programa de servicios con calidad de oportunidades. Responda y recibirá una respuesta personalizada que se adapta a sus necesidades.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES DE MISSOURI

MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

El grupo de trabajo de la División de Derechos Humanos de Missouri es un grupo de voluntarios de la División de Derechos Humanos de Missouri. Este grupo de voluntarios y los representantes de la División de Derechos Humanos de Missouri ayudan a los individuos con el uso de la vivienda federal.

Copyright © 2024 ADP, LLC. ALL RIGHTS RESERVED.
The ADP Logo, ADP, ADP Always Designing for People, and RUN Powered by ADP are registered trademarks of ADP, LLC.

ALLC 20231129

Compliance Date
January 2024

\$12.30 SALARIO MÍNIMO DE MISSOURI

ENTRA EN VIGOR PARA LOS EMPLEADORES EN EL 2024

A partir del 1 de enero del 2024, la tasa del salario mínimo de todas las empresas privadas y no aerías se basará en el aumento de la disminución anual del costo de vida de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor. La Ley del Salario Mínimo de Missouri le da a las empresas privadas, el derecho de ajustar el salario mínimo estatal solo inferior a la tasa del salario mínimo federal.

EMPLEADORES QUE RECIBEN PROPINAS
Los empleadores deben pagar a los empleados que reciben propinas por el menor de \$2.00 el centavo del salario mínimo, \$3.15 por hora, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de \$12.30 por hora.

COMPENSACION DE LAS HORAS EXTRAS
Los trabajadores tienen el derecho de recibir propinas o una tarifa por el exceso de horas y media de los trabajadores de un empleado cubierto por todas las horas extra trabajadas en exceso de las 40 horas regulares en una semana laboral.

EXCEPCIONES
Toda las regulaciones que pagar como mínimo la tarifa de \$12.30 por hora, con excepción de las reglas de venta al por menor y de servicios públicos deben cumplir con los requisitos de \$50,000. La Ley se aplica a algunos empleadores y no se aplica a los trabajadores de Missouri y los Estados Unidos. El salario mínimo de Missouri no se aplica a los empleados que trabajan para el gobierno de los Estados Unidos o que trabajan en Missouri para el gobierno de los Estados Unidos.

DERECHOS DEL EMPLEADO
Un empleado que no recibe los salarios correctos, puede presentar una queja por salario mínimo en www.labor.mo.gov/STANDARDS o llamar a un asesor privado para conocer sus salarios adecuados.
Un empleador que paga incorrectamente 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 el empleador. El empleador también es responsable de los costos y honorarios razonables de los abogados según la permitida el tribunal o un jurado.

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

DIVISION OF LABOR STANDARDS | 421 East Dunklin Street, P.O. Box 448, Jefferson City, MO 65102-0448 | 573-751-3403, Fax: 573-751-3721, labstandards@labor.mo.gov

El Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un programa de servicios con calidad de oportunidades. TDD/T: 502-735-2666 Relay Missouri: 711 | 01-28

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES DE MISSOURI

EMPLEADORES QUE EMPLEAN A TRABAJADORES MENORES DE 16

CARTEL REQUERIDO:

LISTA DE EMPLEO PARA JÓVENES

Los empleadores deben exhibir esta lista de jóvenes empleados de menos de 16 años de edad.

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

Los certificados del trabajo son necesarios para jóvenes 14 a 15 años de edad para aquellos que trabajan en cualquier trabajo (lo mismo aplica a los estudiantes de enseñanza secundaria que no estén matriculados en la escuela secundaria). Este certificado debe ser presentado al empleador antes de que el joven sea empleado en cualquier capacidad de esta manera que en la industria de entretenimiento o en la entrega de papel de noticias, cuando se aplica, o en cualquier negocio de entretenimiento de los parques de recreación, o en cualquier negocio de entretenimiento de los parques de recreación, o en cualquier negocio de entretenimiento de los parques de recreación.

Tipos de trabajos inaceptables y lugares de trabajo para jóvenes de todas las edades bajo 16:

- Venta de productos al por mayor (incluyendo los hoteles, los restaurantes, los bares, etc.)
- Operación de maquinaria pesada, agrícola, o construcción de obra pesada, los grúas, horraza, motosierra, excavadora, etc.
- El mantenimiento de maquinaria eléctrica o equipo de mantenimiento de personal en una construcción comercial.
- Trabajo en la minería, extracción y el procesamiento de petróleo crudo (incluyendo).
- Transporte a larga distancia y el mantenimiento de maquinaria pesada.
- Operación de un vehículo de motor.

Horas aceptables del trabajo para jóvenes de 14 y 15 años:

- Entre 7 a.m. y 7 p.m. durante el término escolar.
- Entre 10 a.m. y 6 p.m. durante el término de no escolar.
- Máximo de tres horas al día en los días lectivos.
- Máximo de ocho horas al día en los días lectivos.
- Máximo de seis días a 40 horas a la semana.

Para hacer comentarios con División de Trabajo de Missouri al www.labor.mo.gov/STANDARDS o llamar a un asesor privado para conocer sus salarios adecuados.

Aviso al empleador / empleados

Este aviso debe ser puesto en un lugar visible para todos los empleados de un negocio que emplea a jóvenes de 14 a 15 años de edad. Este aviso debe ser puesto en un lugar visible para todos los empleados de un negocio que emplea a jóvenes de 14 a 15 años de edad.

ADP | **SP-MO-S**

ADP logo and tagline: "Always Designing for People"