MISSOURI

★ ★ ★ ★ ★ ★ LABOR LAW POSTER ★ ★ ★ ★ ★ ★

LaborLawCenter.com
1-800-745-9970 • Product ID: MO60SP

Por favor publique en un lugar visible. **Fecha de Publicación:** _____
Las leyes laborales cambian frecuentemente. Contacte a su distribuidor para asegurarse de cumplir con los requisitos de publicación a nivel Estatal y Federal al menos una vez al año. © LaborLawCenter LLC. All rights reserved.

VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

TIEMPO DE LICENCIA PERMITIDO

*Véase la **Sección 285.630, RSMo.,** y remítase a la **Seccións 285.625 to 285.670 RSMo.** para las definiciones.*

LOS EMPLEADOS que son víctimas de violencia doméstica o sexual, o que tienen un miembro de la familia o del hogar que es víctima de violencia doméstica o sexual, pueden tomar una licencia sin pago de sueldo en su trabajo para atender dicha violencia:

- Para buscar atención médica o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas causadas por dicha violencia.
- Para obtener servicios de una organización de servicios para víctimas.
- Para obtener asesoramiento psicológico o de otro tipo.
- Para participar en la planificación de la seguridad, reubicación temporal o permanentemente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado(a) o la familia o el hogar del empleado(a).
- Para buscar asistencia legal o recursos para garantizar la salud y la seguridad.

En el caso de violencia doméstica o sexual según la define la ley, una persona que trabaja para una empresa con 50 empleados o más tiene derecho a hasta dos semanas laborales de licencia sin pago de sueldo dentro de cualquier período de 12 meses para abordar los asuntos relacionados anteriormente. Una persona que trabaja para una empresa que emplea de 20 a 49 empleados tiene derecho a hasta una semana laboral de licencia sin pago de sueldo dentro de cualquier período de 12 meses para abordar dichos asuntos.

La licencia se puede tomar de manera intermitente o con un horario de trabajo reducido. El empleado deberá proporcionar al empleador un aviso de 48 horas a menos que dicho aviso no sea factible.

EMPLEADOR:

- Puede solicitar una certificación de que el empleado(a) o miembro de la familia o del hogar es una víctima como se describe anteriormente.
- Debe regresar al empleado al trabajo que tenía antes de la denuncia de violencia doméstica o sexual o un trabajo equivalente.
- Debe mantener la cobertura para el/la empleado(a) y cualquier miembro de la familia o del hogar bajo cualquier plan de salud grupal durante la duración de dicha licencia al nivel y bajo las condiciones en que se hubiera brindado la cobertura si el/la empleado(a) hubiera continuado en el empleo que tenía anteriormente.
- Puede, en muchas circunstancias, recuperar del empleado la prima pagada por mantener la cobertura si el/la empleado(a) no regresa de la licencia después de que el período de licencia haya terminado.

DIVISION OF LABOR STANDARDS

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

LS -112 (01-23) AI

DIVISION OF LABOR STANDARDS

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES DE MISSOURI

PÓSTER REQUERIDO: EMPLEADORES QUE EMPLEAN A TRABAJADORES MENOR DE 16 AÑOS DE EDAD

LISTA DE EMPLEO JUVENIL

Los empleadores están obligados a publicar esta lista de jóvenes empleados menores de 16 años de edad en el lugar de trabajo.

Nombre del trabajador	Horario en período escolar *(7 a.m. – 7 p.m.)*	Horario no escolar *(7 a.m. – 9 p.m.)*
1)		
2)		
3)		
4)		
5)		
6)		
7)		
8)		
9)		
10)		

Se requieren **certificados de trabajo** para los jóvenes de 14 a 15 años de edad antes de que comiencen a trabajar en cualquier puesto de trabajo (que no sea en la industria del entretenimiento) durante el año escolar. Ningún niño menor de 14 años puede ser empleado en cualquier cargo (que no sea en la industria del entretenimiento o de reparto de prensa, cuidado de niños, trabajo ocasional de patio o granja con el consentimiento de los padres, o algunos eventos deportivos juveniles). Los certificados de trabajo son emitidos por funcionarios de la escuela o sus representantes (o uno de los padres de un niño educado en casa) sólo a solicitud hecha personalmente por el niño con el consentimiento por escrito de su padre/madre, tutor legal o, en caso necesario, por el oficial emisor, estando el niño acompañado por su padre o tutor. El oficial de la escuela tiene el derecho de negar un certificado si se considera que no es en el mejor interés del joven. Los funcionarios escolares deben guardar copias de los certificados expedidos, así como avisos de cancelación.

Tipos inaceptables de trabajo y lugares de trabajo para todos los jóvenes menores de 16 años de edad

- Ventas puerta a puerta (excluyendo iglesias, escuelas, exploradores)
- Operación de equipos peligrosos: escaleras, andamios, montacargas, grúas, mecanismos de grúas, ascensores, etc.
- Manipulación/mantenimiento de maquinaria eléctrica (con excepción de la maquinaria de césped /jardín en un entorno doméstico) (RSMo 294.011(7)(c), y RSMo 294.040(1))
- Minería, explotación de canteras, o el corte/pulido de piedra (excepto en tiendas de joyería)
- Transporte o manipulación de explosivos o municiones tipo A y B
- Operación de cualquier vehículo a motor
- Industrias productoras de metales incluyendo estampado, troquelado, laminado en frío, corte, o calentamiento
- Aserraderos o molinos de tonelería (barril) o cuando se utiliza maquinaria para madera
- Trabajos que implican radiaciones ionizantes o no ionizantes o sustancias radiactivas
- Puestos de trabajo en hoteles, moteles, o centros turísticos a menos que el trabajo realizado esté separado físicamente del lugar de acomodación
- Puestos de trabajo en cualquier establecimiento en el que se vendan, fabriquen, almacenen, embotellen bebidas alcohólicas a menos que 50 por ciento de las ventas del lugar de trabajo se generen a partir de otros bienes
- Cualquier trabajo peligroso para la vida, la integridad física, la salud o la moral de la juventud

Horas de trabajo aceptables para los jóvenes de 14 y 15 años de edad

- Entre las 7 am y las 7 pm durante el período escolar
- Entre las 7 am y las 9 pm durante el período no escolar
- No más de tres horas al día en días escolares
- No más de ocho horas al día en los días no escolares
- No más de seis días o 40 horas en una semana

Por favor, comuníquese con la División de Estándares Laborales de Missouri al 573-751-3403, o por email a YouthEmployment@labor.mo.gov o visite www.labor.mo.gov/DLS si tiene alguna pregunta o necesita copias adicionales de esta lista.

El Departamento de Relaciones Laborales e Industriales de Missouri es una empleador/programa en igualdad de oportunidades. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

LS-43 (05-16) AI

$13.75 SALARIO MÍNIMO DE MISSOURI

ENTRA EN VIGOR PARA LOS EMPLEADORES PRIVADOS EN EL 2025

A partir del 1 de enero del 2025, el salario mínimo para todos los negocios privados y con derecho de remuneración por horas extras (non-exempt) se determinará a partir de las disposiciones establecidas en la Proposition A (2024) que aprobaron los votantes el 5 de noviembre del 2024. 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 **$6.875** 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, $6.875 por hora, además de cualquier cantidad necesaria para llevar la compensación total del empleado al salario mínimo de $13.75 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

odos los negocios tienen que pagar como mínimo la tarifa de $13.75 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.

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

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

Si usted es veterán de cualquier equipo militar de los Estados Unidos y deséa informacion sobre servicios y beneficiós para veterános,por favor complete la encuesta aquí: mvc.dps.mo.gov/MoVeteransInformation/Survey/DOLIR
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

LS-52-S (01-25) AI

HORAS ADQUIRIDAS DE LICENCIA MÉDICA REMUNERADA

A partir del 1 de mayo del 2025, los empleados acumulan y tienen derecho a adquirir horas de licencia médica remunerada a razón de 1 hora de licencia médica remunerada por cada 30 horas de trabajo y pueden usar las horas según los límites y términos de los artículos 290.600 a 290.642 de la ley de Missouri. Los empleadores con 15 o más empleados deben proporcionar hasta 56 horas adquiridas de licencia médica remunerada al año y los empleadores con menos de 15 empleados deben proporcionar hasta 40 horas adquiridas de licencia médica remunerada a menos que el empleador elija un límite superior.

EXCEPCIONES

Todas las empresas están obligadas a pagar horas adquiridas de licencia médica remunerada, con excepción de ciertos empleados/empleadores cuya excepción se define en el artículo 290.600(5), RSMo. La ley Earned Paid Sick Time Law de Missouri no se aplica a los empleadores públicos ni a las empresas minoristas o de servicios cuyas ventas brutas anuales sean inferiores a $500,000. Tampoco interfiere con los derechos de los convenios colectivos que estuvieran en vigor al 5 de noviembre de 2024.

DERECHOS DEL EMPLEADO

Es ilegal que un empleador o cualquier otra persona interfiera, restrinja o impida que se ejerzan o se intenten ejercer los derechos amparados por los artículos 290.600 a 290.642. La política de control de ausencias de un empleador no puede contabilizar las horas adquiridas de licencia médica remunerada que se hayan hecho efectivas en virtud de los artículos 290.600 a 290.642 como una ausencia que pueda dar lugar a medidas disciplinarias, despido, descenso de categoría, suspensión o cualquier otra acción adversa.

PROHIBIDO TOMAR REPRESALIAS

Se prohíbe que los empleadores tomen represalias personales contra los empleados que soliciten o utilicen las horas adquiridas de licencia médica remunerada según lo permitido por los artículos 290.600 a 290.642. Todo empleado tiene derecho a interponer una demanda civil por el monto total de las horas adquiridas de licencia médica remunerada al cual se sume una indemnización por daños y perjuicios como resultado del atropello por parte del empleador de los artículos 290.600 a 290.642, un monto adicional que equivalga al doble del período de licencia médica remunerada que no haya sido pagada a modo de honorarios de abogados, compensación equitativa apropiada para remediar el atropello y la reincorporación al empleo

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

MÁS INFORMACIÓN EN LABOR.MO.GOV/DLS/PROPOSITION-A-PAID-SICK-TIME-BENEFITS-FAQS

Si usted es veterán de cualquier equipo militar de los Estados Unidos y deséa informacion sobre servicios y beneficióspara veterános, por favor complete la encuesta aquí: mvc.dps.mo.gov/MoVeteransInformation/Survey/DOLIR.El Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un empleador/programa de igualdad de oportunidades. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

LS-121 (04-25) AI

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: 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
573-751-3325

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 bajo la Ley de Derechos Humanos de Missouri (Ley) en el empleo, la vivienda y los lugares de alojamiento público a través de programas educativos y la aplicación de la Ley.

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 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 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.

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, 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

MISSOURI DEPARTMENT 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.

VISIT US

MCHR-9 (10-21) AI

BENEFICIOS DEL SEGURO POR DESEMPLEO AVISO A LOS TRABAJADORES

Su empleador está sujeto a la Ley de Seguridad Laboral de Missouri y paga contribuciones tributarias para cubrir los beneficios del seguro de desempleo (UI) en caso de que quede desempleado por causas ajenas a usted.

Nada se deduce de su salario para cubrir su costo.

CUÁNDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- Si está desempleado, en paro laboral o trabajando menos del tiempo completo; o
- Si pierde su trabajo sin culpa propia o renuncia por un motivo válido relacionado 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

UINTERACT

- Para postularse, visite uinteract.labor.mo.gov para crear una nueva cuenta de usuario y presentar su reclamación inicial; o
- Si no tiene acceso a Internet, llame a un Centro Regional de Reclamaciones durante el horario normal de atención, de lunes a viernes desde las 8 a.m. a las 5 p.m.

Si cree que alguien está recaudando fraudulentamente beneficios de desempleo, envíe un correo electrónico a ReportUIFraud@labor.mo.gov o llame al 573-751-0057, opción 5.

CLASIFICACIÓN ADECUADA PARA TRABAJADORES

La ley de Missouri define quién es considerado como un empleado o un contratista independiente. Las empresas que tratan indebidamente a los trabajadores como contratistas independientes tienen una ventaja competitiva injusta. Los trabajadores clasificados incorrectamente se pierden los beneficios por desempleo, la cobertura de compensación laboral y las contribuciones impositivas del empleador.

Si cree que puede estar siendo clasificado inadecuadamente o sospecha que una empresa clasifica incorrectamente a los trabajadores, visite el sitio web laboral.mo.gov/offthebooks o llame al 573-751-1099.

Jefferson City.....573-751-9040 Springfield.....417-895-6851
Kansas City.....816-889-3101 St. Louis.....314-340-4950
Outside Local Calling Area.....800-320-2519

DIVISION OF EMPLOYMENT SECURITY

P.O. Box 59 Jefferson City, MO 65104-0059
Fax: 573-751-9730 labor.mo.gov/claimant-form

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE LABOR.MO.GOV/UNEMPLOYED-WORKERS

¡IMPORTANTE!: *Si es necesario, llame el 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*

MODES-B-2 (11-20) AI Benefits

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 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
P.O. Box 1129
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325

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 bajo la Ley de Derechos Humanos de Missouri (Ley) en el empleo, la vivienda y los lugares de alojamiento público a través de programas educativos y la aplicación de la Ley.

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 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
- Tiendas al Detal
- Cine Teatros
- Gasolinera
- Escuelas
- Estadios Deportivos
- Hoteles/Moteles
- Estado, condado o Instalaciones de 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
- Nocumplirconunacomodorazonableparaladiscapacidaddeunapersona 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.

MISSOURI DEPARTMENT 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.

VISIT US

MCHR-7 (10-21) AI

DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

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

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 a su empleador de inmediato (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 o trauma repetitivo) comunicándose con

_____, _____.
representante del empleador *teléfono*

No hacerlo podría impedir que reciba sus prestaciones

2. **Pídale a su empleador que brinde tratamiento médico (su empleador/asegurador es responsable de brindar tratamiento médico y pagar los honorarios y cargos médicos a menos que usted decida consultar a otro médico bajo su propio costo sin la aprobación de su empleador/asegurador).**
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:
Se requiere que el empleador o la aseguradora brinden tratamiento médico y atención razonablemente necesaria para curar y aliviar los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos de tratamiento médico autorizado, prescripciones y dispositivos médicos. No hay deducible, y todos los costos son pagados por el empleador o la compañía de seguros de compensación laboral. Si recibe una factura, **contacte a su empleador o la compañía de seguros inmediatamente**. El empleador/asegurador tiene derecho a elegir el proveedor de atención médica o el médico tratante. 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.

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 una lesión relacionada con el trabajo causa la muerte de un empleado, los dependientes sobrevivientes pueden recibir beneficios semanales de muerte pagados al 66 2/3% del salario semanal promedio del empleado fallecido junto con los gastos funerarios de hasta $5,000 del empleador/asegurador. Para obtener información adicional relacionada con los beneficios para sobrevivientes, incluidas las oportunidades de becas universitarias para los hijos sobrevivientes, visite 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.

**Asegúrese 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 el sistema operativo de 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

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.

La División de Compensación de los Trabajadores de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

WC-106 (07-19) AI