

## Leय 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 de acuerdo con la ley de Missouri y 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.

Vístele [www.labor.mo.gov/DWC](http://www.labor.mo.gov/DWC) o llámalo 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 atiende. 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 alcanzado "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 resultó 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](http://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\\_Workersbenefits](http://www.labor.mo.gov/DWC/injured_Workersbenefits).

### 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 autorización de autoaseguración. El seguro por compensación al trabajador proporciona beneficios a los trabajadores lesionados en el trabajo. A los empleadores se les requiere publicar esta información en el lugar de trabajo a la vista de todos los empleados. Se requiere que 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 administran 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 al Administrador terroter (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 lesiones en el trabajo. A los empleadores se les requiere publicar esta información en el lugar de trabajo a la vista de todos los empleados. Se requiere que 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.
- 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](http://www.labor.mo.gov/DWC) o llámalo 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 al trabajador. Los especialistas de seguro en el estado de Missouri obtienen proporcionar ayuda de seguridad a petición del empleador asegurado. El Departamento del Trabajo de Missouri evalúa estos programas de seguridad y salud adicionales a través de su Programa de Seguridad del Trabajador de Missouri.

Vístele [www.labor.mo.gov/MWSP](http://www.labor.mo.gov/MWSP) o llámalo al 573-751-4231 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 – deliberadamente 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 proporcionar 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 defraudar 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 en un delitto menor clase A y también se castiga 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. Si un empleador no publica el anuncio 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 su servicio de datos está activado 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 necesitar 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 para solicitar ayuda. TDD/TTY: 800-735-2666 Relay Missouri: 711

(07/19)

## \$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 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](http://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 permitida el tribunal o un jurado.

### PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE [LABOR.MO.GOV/DLS/MINIMUMWAGE](http://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 <a href="http://laborstandards@labor.mo.gov">laborstandards@labor.mo.gov</a>
-----------------------------	--	---

Si usted es veterano de cualquier equipo militar de los Estados Unidos y desea información sobre servicios y beneficios para veteranos, por favor complete la encuesta aquí: [mwc.dps.mo.gov/Molteratornformatorn/Survey/DOJLR](http://mwc.dps.mo.gov/Molteratornformatorn/Survey/DOJLR). El Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. DD/TTY: 800-735-2666 Relay Missouri: 711

### Aviso al empleador / respecto

Su estado tiene su propia ley del salario mínimo que requiere anunciar un aviso con respecto a los aspectos de esta ley. Los Empleadores son requeridos a anunciar el año Federal del Salario mínimo del Departamento del Trabajo de Missouri. Adicionalmente se requiere el aviso que se está utilizando. Según el Departamento de Partida Laboral, donde Federal y la ley del estado tienen las leyes 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 Termino 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 de trabajo son requeridos para jóvenes 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 roles, voluntariado en la parte o a granja con consentimiento parental, o con algunos encuentros deportivos de juventud. Los certificados de trabajo son publicados por supervisión de la escuela o del representante solo sobre aplicación satisfactoria en persona por el joven con el consentimiento verbal del sus padres, custodio o guardian legal, el consentimiento de la escuela, o del padre, o del representante de la escuela antes de aceptar un certificado de trabajo que no sea que sea el mejor interés del joven. Los funcionarios de la escuela deben mantener copia de los certificados publicados, y de notas de casación.

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

- Trabaja de punto a punto (incluyendo los juegos, las escuelas, los exploradores)
- Operar equipo peligroso: escaleras, andamios, elevadores de fele, las grúas, hondas, máquinas, sacos de cemento, etc.
- El mantenimiento de los maquinas eléctricas a excepción de maquinas de gramífono en un controlado de edad.
- Trabaja en la miniera, extraer, o la construcción de piedra (menos en joyería)
- Transporte o manejo de tipo A y B de municiones explosivos
- Operación de cualquier armamento

Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es una autoridad empleadora / programa de igualdad. DD/TTY: 800-735-2666 Relay Missouri: 711

## 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 nosotros para presentar una queja que discriminará sobre la siguiente información:

- Edad
- Raza
- Religión
- Nacionalidad
- Origen étnico
- Discapacidad o edad (40 años o más)

Una agencia de empleo incluye a cualquier persona o agencia, pública o privada, independientemente de su tamaño, que se ocupa de reclutar, contratar, o promover a los empleados oportunistas de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o edad (40 años o más).

La Ley de Derechos Humanos de Missouri SE APLICA A:

- Empleados privados con una empleación o contrato
- Todos los programas de aprendizaje o capacitación
- Todos los servicios laborales
- Todos los servicios de empleo
- Todos los servicios de gobierno estatales y locales

COMISION DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI

Envíe las PRÁCTICAS DISCRIMINATORIAS DE LA LEY DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI ESTAR:

- Contratación y selección; remuneración; promoción; o clasificación de empleados; traslado, ascenso, despido, o destitución; cambio de empleo; reclutamiento; pruebas; uso de las instalaciones de la compañía; programas de capacitación y desarrollo; beneficios adicionales; sueldos, planes de jubilación o retiro; o prestaciones; otros términos y condiciones de trabajo.
- Acceso por medio de raza, color, religión, condición social, ascendencia, sexo, discapacidad o edad.
- Representar contra una persona por presentar una demanda por discriminación, participar en una investigación o sustentar sobre discriminación, o oponerse a las prácticas discriminatorias.
- Discriminar a una persona en cualquier aspecto que se relaciona con una persona de una de las categorías protegidas en esta ley.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES DE MISSOURI

El reglamento está en 208.063-01025 que puede ser visto en el sitio web de todos los recursos o establecimientos de la Ley de Derechos Humanos de Missouri. TDD/TTY: 800-735-2666 Relay Missouri: 711

## 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 su hora de su ciclo.

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

### CUANDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- Si usted está desempleado, tiene un certificado de desempleo, trabajando tiempo completo o
- Si quiere un empleo pero no tiene una oferta de empleo o si está buscando un empleo a una tarifa más alta relacionada con el trabajo o el empleador y
- Si usted trabaja, está disponible para trabajar y está buscando empleo activamente.

Jefferson City: 573-751-4040 Springfield: 417-865-6861  
Kansas City: 816-489-3121 St. Louis: 314-361-4850  
St. Charles: 636-925-2519

Si usted cree que alguien está cobrando beneficios por desempleo de manera fraudulenta, envíe un correo electrónico a [ReportFraud@labor.mo.gov](mailto:ReportFraud@labor.mo.gov) o llame al 573-751-4058, opción 5.

### CLASIFICACIÓN CORRECTA DE TRABAJADORES

La Ley de Missouri define a qué se considera un empleado o un contratista independiente. Los empleadores que tratan incorrectamente a los trabajadores independientes pueden estar sujeta a una multa civil de hasta \$10,000. Los trabajadores que se clasifican incorrectamente de recibir los beneficios por desempleo, la cobertura de compensación al trabajador y los beneficios de seguro por desempleo.

Si usted piensa que no está clasificado incorrectamente o si sospecha que una empresa de Missouri ha estado clasificando incorrectamente a los trabajadores, visite [labor.mo.gov/UIInfoBox](http://labor.mo.gov/UIInfoBox) o llame al 573-751-1068.

PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE [LABOR.MO.GOV/EMPLOYER-WORKERS](http://LABOR.MO.GOV/EMPLOYER-WORKERS)

IMPORTANTE: Si es un empleador, llame al 573-751-4050 para asistencia en el trabajo y el cumplimiento de la información de los trabajadores.

La División de Seguridad de Empleo de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Acciones y servicios para personas discapacitadas son disponibles en el sitio web. TDD/TTY: 800-735-2666 Relay Missouri: 711

## VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

### TIEMPO DE PERMISO PERMITIDO

Los EMPLEADOS que son víctimas de violencia doméstica o sexual o que tienen un orden de restricción o un acuerdo de no contacto con su agresor, pueden tener un permiso de tiempo de permiso de violencia doméstica o sexual.

- Recibir asistencia de una organización de bienestar familiar o proporcionar servicios de violencia.
- Obtener servicios de una organización de ayuda a las víctimas o proporcionar servicios de violencia.
- Participar en la planificación de seguridad, medidas de seguridad o protección, o tener una medida para asegurar la seguridad del empleado o de su familia o hogar.
- Buscar ayuda legal o medidas correctivas para garantizar la salud y seguridad.
- Buscar ayuda con el transporte a casa o a la oficina de la ley y organizar.
- Buscar ayuda con el transporte a casa o a la oficina de la ley y organizar.
- Buscar ayuda con el transporte a casa o a la oficina de la ley y organizar.

Los certificados de trabajo son requeridos para jóvenes 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 roles, voluntariado en la parte o a granja con consentimiento parental, o con algunos encuentros deportivos de juventud. Los certificados de trabajo son publicados por supervisión de la escuela o del representante solo sobre aplicación satisfactoria en persona por el joven con el consentimiento verbal del sus padres, custodio o guardian legal, el consentimiento de la escuela, o del padre, o del representante de la escuela antes de aceptar un certificado de trabajo que no sea que sea el mejor interés del joven. Los funcionarios de la escuela deben mantener copia de los certificados publicados, y de notas de casación.

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

- Trabaja de punto a punto (incluyendo los juegos, las escuelas, los exploradores)
- Operar equipo peligroso: escaleras, andamios, elevadores de fele, las grúas, hondas, máquinas, sacos de cemento, etc.
- El mantenimiento de los maquinas eléctricas a excepción de maquinas de gramífono en un controlado de edad.
- Trabaja en la miniera, extraer, o la construcción de piedra (menos en joyería)
- Transporte o manejo de tipo A y B de municiones explosivos
- Operación de cualquier armamento

Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es una autoridad empleadora / programa de igualdad. DD/TTY: 800-735-2666 Relay Missouri: 711

## MISSOURI SP-MO-S

ADP®

Employees: For additional information on our services, please visit our website associated with this ad at [www.adp.com](http://www.adp.com)

ADP® es un proveedor de servicios de RR.HH. que ayuda a las empresas a mejorar su productividad y su competitividad.

Copyright © 2026 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.

## Compliance Date January 2026

ADP® Always Designing for People®