

Since 1983

mancon

1961 Diamond Springs Road
Virginia Beach, VA 23455
Phone (757) 460-6308
Fax (757) 457-9345

MISSOURI EMPLOYEES

MANCON Employees,

Included in this packet is the following information:

1. Discrimination Poster (English and Spanish)
2. Minimum Wage (English and Spanish)
3. Unemployment Poster (English and Spanish)
4. Workers Compensation Notice (English and Spanish)

If you have any questions, please contact your supervisor.

Thanks,
Human Resources



DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT IS PROHIBITED

www.labor.mo.gov/mohumanrights

The Missouri Human Rights Act makes it illegal to discriminate in any aspect of employment because of an individual's race, color, religion, national origin, ancestry, sex, disability or age (40 through 69).

The Missouri Human Rights Act applies to:

- Private employers with six or more employees
- All apprenticeship or training programs
- All labor organizations
- All employment agencies
- All state and local government agencies



Discriminatory employment practices prohibited by the Missouri Human Rights Act include:

- Hiring and firing, compensation, assignment or classification of employees, transfer, promotion, layoff or recall, job advertisements, recruitment, testing, use of company facilities, training and apprenticeship programs, fringe benefits, pay, retirement plans, or disability leave, or other terms and conditions of employment
- Harassment on the basis of race, color, religion, national origin, ancestry, sex, disability, or age
- Retaliating against an individual for filing a complaint of discrimination, participating in a discrimination investigation or hearing, or opposing discriminatory practices
- Discriminating in any aspect of employment against an individual because of his or her association with a person in one of the protected categories.

An employment agency includes any person or agency, public or private, regularly undertaking with or without compensation to procure employees for an employer or to procure for employees opportunities to work for an employer.

The mission of MCHR is to develop, recommend, and implement ways to prevent and eliminate discrimination, and to provide equitable and timely resolutions of discrimination claims through enforcement of the Missouri Human Rights Act.

CONTACT US

Missouri Commission on Human Rights (MCHR)

3315 W. Truman Blvd., Suite 212
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325

**Toll-Free Discrimination
Complaint Hotline: 877-781-4236
TDD/TTY: 800-735-2966
Relay Missouri: 711**

Take Action File a Complaint

If you believe you have been discriminated against in employment, you can file a complaint of discrimination by calling one of the numbers above or emailing mchr@labor.mo.gov. Note complaints must be filed within **180 days** of the alleged discrimination.

Missouri Commission on Human Rights is an equal opportunity employer/program. Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.





LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA

www.labor.mo.gov/mohumanrights

La Ley de Derechos Humanos de Missouri establece que es ilegal discriminar en cualquier aspecto del empleo por motivos de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o edad (40 a 69 años).

La Ley de Derechos Humanos de Missouri se aplica a:

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



Entre las prácticas discriminatorias en el empleo prohibidas por la Ley de Derechos Humanos de Missouri están:

- Contratación y despido, remuneración, asignación o clasificación de empleados, traslado, ascenso, despido o destitución, anuncios de empleo, reclutamiento, pruebas, uso de las instalaciones de la compañía, programas de capacitación y aprendizaje, beneficios adicionales, sueldo, planes de jubilación o licencia por discapacidad, u otros términos y condiciones del empleo.
- Acoso por motivo de raza, color, religión, nacionalidad, ascendencia, sexo, discapacidad o edad
- Represalias contra una persona por presentar una denuncia por discriminación, participar en una investigación o audiencia sobre discriminación u oponerse a las prácticas discriminatorias
- Discriminar en cualquier aspecto del empleo a una persona por su asociación a una persona por su asociación con una persona en una de

Una agencia de empleo incluye a cualquier persona o agencia, pública o privada, habitualmente dedicada, con o sin remuneración, a conseguir empleados para un empleador o a conseguir a los empleados oportunidades de trabajo con un empleador.

La misión de MCHR es desarrollar, recomendar y poner en práctica maneras de prevenir y eliminar la discriminación, y proporcionar soluciones equitativas y oportunas a las reclamaciones haciendo cumplir la Ley de Derechos Humanos de Missouri.

CONTACT US

Comisión de Derechos Humanos de Missouri (MCHR)

3315 W. Truman Blvd., Suite 212
Jefferson City, MO 65102-1129
573-751-3325

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

¡Actúe! Presente una queja

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

La Comisión de Derechos Humanos de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades. Recursos y servicios para personas discapacitadas son disponibles si se solicitan.





Missouri Department of Labor and Industrial Relations
DIVISION OF LABOR STANDARDS

www.labor.mo.gov/DLS/MinimumWage

Missouri Minimum Wage **\$7.70**
In Effect for 2017

Missouri's current minimum wage rate is \$7.70 per hour. All businesses are required to pay at minimum, the \$7.70 per hour rate, except retail and service businesses whose annual gross sales are less than \$500,000. There also are certain classes of employees under the definition of "employee" in Section 290.500(3), RSMo, and pertaining to agriculture in Section 290.507, RSMo, to which Missouri's law does not apply.

In addition, overtime compensation must also be paid at a rate not less than one and one-half times a covered employee's regular rate for all hours worked over 40 in a workweek.

The minimum wage rate may increase or decrease on January 1, 2018, if the cost of living as measured by the Consumer Price Index (CPI) rises or falls (see Section 290.502, RSMo). Missouri law does not allow the state's minimum wage rate to be lower than the federal minimum wage rate.

The Missouri Minimum Wage Law does not apply to exempt employees/employers, and does not supersede more favorable laws or interfere with collective bargaining agreement rights.

Tipped Employees

Compensation for tipped employees must total at least \$7.70 per hour. Employers of tipped employees are required to pay tipped employees at least 50 percent of the minimum wage, or \$3.85 per hour. Employers of tipped employees must pay more than half of the minimum wage to tipped employees if it is necessary to bring the employee's total compensation up to \$7.70 per hour.

Records to be kept and retention period

Employers must keep a record of the name, address, and job description of each employee, the rate of pay, the amount paid each period, and the number of hours worked each day and each workweek (see Section 290.520, RSMo). These records must be kept for a period of not less than three years. The records shall be open for inspection by the Missouri Division of Labor Standards.

Penalties

Any employer who hinders the Division of Labor Standards' performance of duties in the enforcement of the law by any of the acts listed in Section 290.525, RSMo, is guilty of a class C misdemeanor.

An employee may bring any legal action necessary to collect wages owed. An employer who pays an employee wages less than what is due under the law shall be liable for the full amount of the wage rate and an additional equal amount as liquidated damages, less any amount actually paid, and for costs and such reasonable attorney fees as may be allowed by the court or jury (see Section 290.527, RSMo).

Complaints

A Minimum Wage complaint form can be filed by visiting www.labor.mo.gov/DLS/MinimumWage. The form may also be printed and be sent to the Division using the contact information below. Once the investigation is complete, the employer and employee will be informed of the findings.

For more information or to file a wage complaint:

Missouri Division of Labor Standards

P.O. Box 449, Jefferson City, MO 65102

Phone: 573-751-3403 Fax: 573-751-3721

Email: MinimumWage@labor.mo.gov

Website: www.labor.mo.gov/DLS/MinimumWage

Missouri Department of Labor and Industrial Relations

is an equal opportunity employer/program.

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



Departamento del Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri
DIVISIÓN DE NORMAS LABORALES

www.labor.mo.gov/DLS/MinimumWage

Salario mínimo del estado de Missouri **\$7.70**
En vigor para 2017

El salario mínimo actual del estado de Missouri es de \$7.70 por hora. Todos los negocios tienen que pagar como mínimo la tarifa de \$7.70 por hora, con excepción de los negocios de ventas al por menor y de servicios cuyas ventas anuales brutas son menores de \$500,000. También existen ciertas clases de empleados bajo la definición de "empleado" en la Sección 290.500(3) de los Estatutos Revisados de Missouri, y pertinentes a la agricultura en la Sección 290.507 de los Estatutos Revisados de Missouri, a los que no aplica la ley de Missouri.

Además, las horas extras también deberán pagarse a no menos de una vez y media la tarifa regular de un empleado cubierto, por todas las horas trabajadas que superen las 40 horas en una semana laboral.

La tarifa de salario mínimo puede aumentar o disminuir el 1° de enero de 2018, si el costo de vida de acuerdo al Índice de Precios de Consumo (CPI, por su sigla en inglés) aumenta o disminuye (consulte la Sección 290.502, de los Estatutos Revisados de Missouri). La ley de Missouri no permite que la tarifa del salario mínimo estatal sea menor que el salario mínimo federal.

La Ley de salario mínimo del estado de Missouri no aplica a los empleados/empleadores exentos y no reemplaza otras leyes más favorables ni interfiere con los derechos negociados en convenios colectivos.

Empleados que reciben propinas

El pago total de los empleados que reciben propinas debe ser de por lo menos de \$7.70 por hora. Los empleadores de los empleados que reciben propinas tienen que pagar a los empleados que reciben propinas por lo menos el 50 por ciento del salario mínimo, o \$3.85 por hora. Los empleadores de los empleados que reciben propinas pagarán más de la mitad del salario mínimo a los empleados que reciben propinas si es necesario para que el pago total del empleado totalice al menos \$7.70 por hora.

Registros que guardar y período de retención

Los empleadores mantendrán un registro con el nombre, la dirección y la descripción del empleo de cada empleado, la tarifa de pago, la cantidad pagada en cada período de pago y el número de horas trabajadas cada día y cada semana laboral (consulte la Sección 290.520, de los Estatutos Revisados de Missouri). Estos registros tienen que guardarse por un período no menor de tres años. Se abrirán los registros para inspección por la División de Normas Laborales de Missouri.

Multas

Cualquier empleador que impida el desempeño de las funciones de la División de Normas Laborales para hacer valer la ley, por cualquier acto enumerado en la Sección 290.525 de los Estatutos Revisados de Missouri, es culpable de un delito menor clase C.

Un empleado puede entablar una acción legal para cobrar los salarios que le adeuden. Un empleador que paga a un empleado un salario menor del que le debe por ley será responsable de la cantidad completa de la tarifa salarial más una cantidad similar adicional por daños y perjuicios, menos cualquier cantidad efectivamente pagada, y los gastos y honorarios razonables de los abogados según lo permita el tribunal o el jurado (consulte la Sección 290.527 de los Estatutos Revisados de Missouri).

Reclamaciones

Puede presentar un formulario de reclamación de Salario mínimo visitando la página web www.labor.mo.gov/DLS/MinimumWage. También puede imprimir el formulario y enviarlo a la División usando la información de contacto que se muestra abajo. Una vez que se haya completado la investigación, se informará el resultado al empleador y al empleado.

Para más información o para presentar una queja por salario:

División de Normas Laborales de Missouri

P.O. Box 449, Jefferson City, MO 65102

Teléfono: 573-751-3403 Fax: 573-751-3721

Correo electrónico: MinimumWage@labor.mo.gov

Página web: www.labor.mo.gov/DLS/MinimumWage

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

Unemployment Insurance Benefits

Notice to Workers

Unemployment Insurance (UI) benefits are provided under the Missouri Employment Security Law for workers who become totally or partially unemployed, if they meet the eligibility requirements of the law.

No deductions are made from employees' paychecks for this insurance. The employer pays the tax in Missouri.

Visit the Division of Employment Security's website at www.mocclaim.mo.gov for additional information concerning UI, to file your initial or renewed claim, and to obtain information about a claim already filed. The website is available 24 hours a day, seven days a week.

You may call a Regional Claims Center for assistance Monday through Friday, 8 a.m. to 5 p.m. Automated information about a claim already filed is available by phone, 24 hours a day, at the numbers below.

Local numbers are: **Jefferson City: 573-751-9040** **Kansas City: 816-889-3101**
 Springfield: 417-895-6851 **St. Louis: 314-340-4950**

If you are outside the above local calling areas: 800-320-2519



**DIVISION OF
EMPLOYMENT
SECURITY**

P.O. Box 59
Jefferson City, MO 65104-0059

***IMPORTANT:** If needed, call 573-751-9040 for assistance in the translation and understanding of the information in this document.*

***¡IMPORTANTE!** Si es necesario, llame el 573-751-9040 para asistencia en la traducción y entendimiento de la información en este documento.*

Missouri Division of Employment Security is an equal opportunity employer/program.

Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.

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

Beneficios del seguro por desempleo

Aviso a los trabajadores

Los Beneficios del seguro por desempleo (UI, por sus siglas en inglés) se proporcionan según la Ley para la seguridad de empleo de Missouri a los trabajadores que queden total o parcialmente desempleados si estos cumplen con los requisitos de elegibilidad de la ley.

No se hacen deducciones del salario de los empleados para este seguro. El empleador paga el impuesto en Missouri.

Visite la página web de la División de Seguridad de Empleo en www.moclaim.mo.gov para obtener información adicional relacionada con el UI, tramitar su reclamación inicial o renovación y para obtener información sobre un reclamo que ya presentó. La página web está disponible las 24 horas del día, los siete días de la semana.

Usted puede llamar a un Centro Regional de Reclamaciones para obtener ayuda de lunes a viernes, de 8 a.m. a 5 p.m. Información automatizada sobre cualquier reclamación ya presentada está disponible por teléfono, las 24 horas del día, a través de los números a continuación.

Los números locales son: **Jefferson City: 573-751-9040**

Springfield: 417-895-6851

Kansas City: 816-889-3101

St. Louis: 314-340-4950

Si está fuera de las áreas locales anteriores: 800-320-2519



**DIVISION OF
EMPLOYMENT
SECURITY**

P.O. Box 59
Jefferson City, MO 65104-0059

¡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*



DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

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

Insurance Company, Third Party Administrator, Service Company, or Designated Individual If Self-Insured

Name Liberty Mutual Fire Insurance Company

Address 175 Berkeley Street
Boston, MA 02116

Phone 800-362-0000

EMPLOYEE INFORMATION

The Missouri Division of Workers' Compensation (DWC) administers programs for workers who have been injured on the job or exposed to an occupational disease arising out of and in the course of employment. The Division's Administrative Law Judges have the authority to approve settlements or issue awards after a hearing relating to an injured employee's entitlement to benefits.

Steps to Take When Injured on the Job

1. Notify your employer immediately (written notice must be provided within 30 days of the injury/or 30 days when reasonably aware of the work-relatedness of occupational illness or disease) by contacting MANCON, LLC Human Resources, 888-892-0787 ext HR.
employer representative *phone number*

**Failure to do so may jeopardize your ability to receive benefits*

2. **Seek medical attention (your employer/insurer is responsible for providing medical treatment and paying the medical fees and charges unless you choose to treat with another doctor at your own expense without your employer/insurer's approval).**
3. Get more information about the benefits available under the Workers' Compensation Program or about the steps you may take to get the benefits you need.

Visit www.labor.mo.gov/DWC or call 800-775-COMP.

Benefits for Injured Employees

Medical Care:

The employer or insurer is required to provide medical treatment and care to cure and relieve the effects of the injury. This includes all costs for authorized medical treatment, prescriptions, and medical devices. There is no deductible, and all costs are paid by the employer or its workers' compensation insurance company. If you receive a bill, **contact your employer or the insurance company immediately**. The employer/insurer has the right to choose the healthcare provider or treating physician. You may select a different healthcare provider or treating physician, but if you do so, it may be at your own expense.

Payment for Lost Wages:

- If a doctor says you are unable to work due to your injuries or recovery from a surgery, you may be entitled to **temporary total disability** (TTD) benefits. If a doctor says that you can perform light or modified duty work and your employer offers you such work, you may not be eligible for TTD benefits. TTD benefits should be continued until the doctor says you can return to work, or when your treatment is concluded because your condition has reached "maximum medical improvement," whichever occurs first.
- If you return to light or modified duty at less than full pay, you may be entitled to **temporary partial disability** benefits.

Permanent Disability Benefits:

If the injury or illness results in a permanent disability, you may be entitled to receive either permanent partial or permanent total disability benefits.

Survivor Benefits:

If an employee dies on the job, the surviving dependents may receive weekly death benefits paid at 66 2/3% of the deceased employee's average weekly wage along with funeral expenses up to \$5,000 from the employer/insurer. For additional information relating to survivor's benefits, including college scholarship opportunities for surviving children, please visit www.labor.mo.gov/DWC.

*Missouri Division of Workers' Compensation is an equal opportunity employer/program.
Auxiliary aids and services are available upon request to individuals with disabilities.*

Workers' Compensation Law

Roles and Responsibilities for Employers and Employees

EMPLOYER INFORMATION

With some exceptions, all employers with five or more employees, and construction industry employers with one or more employees, are required to insure their workers' compensation liability, either by purchasing a policy or obtaining self-insurance authority. Workers' compensation insurance provides benefits to workers injured on the job. Employers also are required to post this notice in the workplace for employees to view. This poster is required by section 287.127, RSMo, and is available to employers and insurers free of charge by contacting the Division at 800-775-Comp.

Steps to Take When an Injury Occurs

1. Be sure first aid is administered and the employee is taken to a physician or hospital for further medical care, if necessary.
2. Report the injury to the insurance company or Third Party Administrator (TPA) within five days of the date of injury or within five days of the date on which the injury was reported to the employer by the employee, whichever is later. The insurer, TPA, or admitted self-insurer is responsible for filing a First Report of Injury with the Division of Workers' Compensation **within 30 days** of knowledge of the injury.
3. Pay medical bills related to the work injury to cure and relieve the employee of the effects of the injury. This includes all costs for authorized medical treatment, prescriptions, and medical devices. The employer has the right to choose the healthcare provider or treating physician. (The employee may select a different healthcare provider or treating physician, but if the employee does so, it may be at his/her own expense.)
4. For more liability and insurance information relating to the Workers' Compensation Program, visit www.labor.mo.gov/DWC or call 800-775-COMP.

Workers' Safety

Developing and implementing a comprehensive safety and health program can reduce occupational injuries and help lower workers' compensation costs. Insurance carriers in the state of Missouri must provide safety assistance at the request of the insured employer. The Missouri Department of Labor evaluates these services and provides additional assistance through its Missouri Workers' Safety Program.

Visit www.labor.mo.gov/MWSP or call 573-751-4231 for more information about these programs or for a registry of independent consultants who are certified in the state of Missouri to provide safety assistance.

Fraud/Noncompliance

Employee Fraud - knowingly making a claim for workers' compensation benefits to which an employee knows he/she is not entitled or knowingly presenting multiple claims for the same occurrence with intent to defraud is a class D felony, punishable by a fine of up to \$10,000, or double the value of the fraud, whichever is greater. A subsequent violation is a class C felony.

Employer Fraud - knowingly misrepresenting an employee's job classification to obtain insurance at less than the proper rate is a class A misdemeanor. A subsequent violation is a class D felony. An employer who knowingly makes a false or fraudulent statement regarding an employee's entitlement to benefits to discourage the worker from making a legitimate claim or who knowingly makes a false or fraudulent material statement or material representation to deny benefits to a worker is guilty of a class A misdemeanor punishable by a fine of up to \$10,000. A subsequent violation is a class C felony.

Insurer Fraud - knowingly and intentionally refusing to comply with workers' compensation obligations to which an insurance company or self-insurer knows an employee is entitled is a class D felony, punishable by a fine of up to \$10,000 or double the value of the fraud, whichever is greater. A subsequent violation is a class C felony.

Employer Noncompliance - knowingly failing to insure workers' compensation liability under the law is a class A misdemeanor punishable by a fine of up to three times the annual premium the employer would have paid had it been insured or up to \$50,000, whichever is greater. A subsequent violation is a class D felony. An employer who willfully fails to post the notice of workers' compensation at the workplace is guilty of a class A misdemeanor punishable by a fine of \$50 to \$1,000 or by imprisonment or both fine and imprisonment.



DIVISION OF WORKERS' COMPENSATION

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

**Compañía de seguros, Administrador independiente,
Compañía de servicios o
Persona designada si tiene seguro propio**

INFORMACIÓN DEL EMPLEADO

Nombre _____

Dirección _____

Teléfono _____

La División de Compensación a los Trabajadores de Missouri (DWC) administra programas para los trabajadores que se han lesionado en el trabajo o han estado expuestos a una enfermedad ocupacional que surge en el transcurso de su empleo. Los Jueces administrativos de la División tienen la autoridad para aprobar acuerdos o conceder indemnizaciones después de una audiencia relacionada con el derecho de un empleado lesionado a los beneficios.

Pasos a tomar si se lesiona en el trabajo

1. Notifique inmediatamente a su empleador (debe presentarse un aviso por escrito dentro de los 30 días de ocurrir una lesión o 30 días cuando se sabe de manera razonable de la relación de la enfermedad ocupacional con el trabajo) comunicándose con

_____ ,
representante del empleador

número de teléfono

****No hacerlo puede poner en peligro la capacidad de recibir sus beneficios***

2. Busque atención médica (su empleador/asegurador es responsable de proporcionarle el tratamiento médico y pagar los honorarios y gastos médicos, a menos que usted opte por visitar a otro médico, por su propia cuenta, sin la aprobación de su empleador/asegurador).
3. Obtenga más información sobre los beneficios disponibles bajo el Programa de Compensación a los Trabajadores o sobre los pasos que debe seguir para obtener los beneficios que necesita.

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

Beneficios para los empleados lesionados

Cuidado médico:

El empleador o asegurador tiene que proporcionar tratamiento y cuidado médico para curar y aliviar los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos del tratamiento médico autorizado, medicamentos recetados y aparatos médicos. No hay deducibles y todos los costos los paga el empleador o su compañía de seguro de compensación a los trabajadores. Si usted recibe una factura, **comuníquese inmediatamente con su empleador o con la compañía de seguros**. El empleador o asegurador tiene derecho de escoger el proveedor de cuidado de salud o médico tratante. Usted puede seleccionar a otro proveedor de cuidado de salud o médico tratante, pero si lo hace, puede ser por su propia cuenta.

Pago por salarios perdidos:

- Si un médico dice que usted no puede trabajar debido a sus lesiones o a la recuperación de una cirugía, puede tener derecho a beneficios por **incapacidad total temporal (TTD)**. Si un médico dice que usted puede realizar labores livianas o modificadas de trabajo y su empleador le ofrece dicho trabajo, puede que no sea elegible para beneficios de TTD. Los beneficios de TTD deben continuar hasta que el médico diga que usted puede volver a trabajar o cuando su tratamiento haya terminado porque su condición ha alcanzado la "máxima mejoría médica", lo que ocurra primero.
- Si usted regresa a trabajar en labores ligeras o modificadas por menos del salario completo, puede que tenga derecho a recibir beneficios por **incapacidad parcial temporal**.

Beneficios por incapacidad permanente:

Si la lesión o enfermedad da lugar a una incapacidad permanente, usted puede tener derecho a recibir beneficios ya sea por incapacidad parcial permanente o por incapacidad total permanente.

Beneficios de sobreviviente:

Si un empleado muere en el trabajo, los dependientes que le sobrevivan pueden recibir beneficios por muerte semanales pagados al 66 2/3% del salario promedio semanal del empleado fallecido, junto con gastos funerarios de hasta \$5,000 por parte del empleador/asegurador. Para información adicional relacionada con los beneficios de sobreviviente, incluyendo oportunidades de becas universitarias para hijos sobrevivientes, visite www.labor.mo.gov/DWC.

Ley de Compensación a los Trabajadores

Papel a desempeñar y responsabilidades de empleadores y empleados

INFORMACIÓN DEL EMPLEADOR

Salvo algunas excepciones, todos los empleadores que tengan cinco o más empleados y los empleadores de la industria de la construcción que tengan uno o más empleados tienen que garantizar la obligación legal de la compensación a sus trabajadores, ya sea comprando una póliza u obteniendo la autoridad de tener seguro propio. El seguro de compensación a los trabajadores proporciona beneficios a los trabajadores que se lesionan en el trabajo. Los empleadores también tienen que exhibir este aviso en el lugar de trabajo de manera que los empleados lo vean. Este póster es obligatorio conforme a la sección 287.127, Estatutos Revisados de Missouri, y está disponible para empleadores y aseguradores sin costo alguno a través de la División llamando al 800-775-Comp.

Pasos a tomar si ocurre una lesión

1. Asegúrese de que se le den los primeros auxilios y lleven al empleado al médico o al hospital para recibir atención médica adicional, si es necesario.
2. Informe sobre la lesión a la compañía de seguros o Administrador externo (TPA) dentro de un plazo de cinco días a partir de la fecha de la lesión o de la fecha en que el empleado informó al empleador sobre la lesión, lo que ocurra más tarde. El asegurador, TPA o el asegurador por cuenta propia reconocido es responsable de presentar un Primer Informe de Lesión ante la División de Compensación a los Trabajadores **dentro de los 30 días** de haber tenido conocimiento de la lesión.
3. Pague las facturas médicas relacionadas con la lesión en el trabajo para curar y aliviar al empleado de los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos del tratamiento médico autorizado, medicamentos recetados y aparatos médicos. El empleador tiene derecho de escoger el proveedor de cuidado de la salud o médico tratante. (El empleado puede seleccionar a otro proveedor de cuidado de la salud o médico tratante, pero si lo hace, puede ser por su propia cuenta).
4. Para más información de seguro y responsabilidad relacionados con el Programa de Compensación a los Trabajadores, visite www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-COMP.

Seguridad de los trabajadores

Desarrollar e implementar un programa completo de salud y seguridad puede reducir las lesiones ocupacionales y ayudar a reducir los gastos de compensación a los trabajadores. Las compañías aseguradoras en el estado de Missouri tienen que proporcionar asistencia en seguridad cuando un empleador asegurado la solicita. El Departamento del Trabajo de Missouri evalúa estos servicios y brinda ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad de los Trabajadores de Missouri. Visite www.labor.mo.gov/MWSP o llame al 573-751-4231 para obtener más información sobre estos programas o un registro de consultores independientes que están certificados en el estado de Missouri para proporcionar asistencia en seguridad.

Fraude/Falta de cumplimiento

Fraude del empleado - presentar a sabiendas una reclamación de beneficios por compensación a los trabajadores a los cuales el empleado sabe que no tiene derecho o presentar a sabiendas múltiples reclamaciones por el mismo incidente con intención de defraudar es un delito grave de clase D, que se castiga con una multa de \$10,000 o del doble del valor del fraude, lo que sea mayor. Una infracción posterior es un delito grave de clase C.

Fraude del empleador - alterar a sabiendas la clasificación de empleo de un empleado con el objetivo de obtener seguro a una tarifa menor de la que corresponde es un delito menor de clase A. Una infracción posterior es un delito grave de clase D. Un empleador que hace una declaración falsa o fraudulenta a sabiendas relacionada con el derecho de un empleado a recibir beneficios con el objetivo de disuadir al trabajador de presentar una reclamación legítima, o que hace una declaración o descripción fundamental falsa o fraudulenta a sabiendas para negar beneficios a un trabajador es culpable de un delito menor de clase A que se castiga con una multa de hasta \$10,000. Una infracción subsiguiente es un delito grave de clase C.

Fraude del asegurador - negarse, a sabiendas y deliberadamente, a cumplir con las obligaciones de la compensación a los trabajadores a la cual la compañía de seguros o asegurador por cuenta propia sabe que un empleado tiene derecho es un delito grave de clase D que se castiga con una multa de hasta \$10,000 o el doble del valor del fraude, lo que sea mayor. Una infracción posterior es un delito grave de clase C.

Falta de cumplimiento del empleador - no garantizar, a sabiendas, la obligación de la compensación a los Trabajadores es un delito menor de clase A que se castiga con una multa civil de hasta tres veces la prima anual que el empleador habría tenido que pagar de estar asegurado, o hasta \$50,000, lo que sea mayor. Una infracción posterior es un delito grave de clase D. Un empleador que intencionalmente no coloca el anuncio de la compensación a los trabajadores en el lugar de trabajo es culpable de un delito menor de clase A que se castiga con una multa de \$50 a \$1,000, o prisión o ambas.