# Missouri State Postings

Always Designing for People®

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

| Aseguradora, administrador externo, compañía de servicios o individuo designado si es autoasegurado | |
|---|---|
| | 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 durante el mismo. Los Jueces de la Ley Administrativa de la División tienen la autoridad de aprobar acuerdos o conceder indemnizaciones después de una audiencia relacionada a los derechos de prestaciones por lesiones a un trabajador.

#### Pasos a seguir si se lesiona en el trabajo

1. 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 esté 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**

2. **Busque atención médica (su empleador/aseguradora es responsable de proporcionar tratamiento médico y pagar las cuotas y cargos médicos a menos que elija usted buscar atención con otro médico bajo su propia cuenta sin aprobación previa de su empleador/aseguradora).**
3. Obtenga más información de los beneficios disponibles bajo el programa de compensación de trabajadores o de los pasos que puede tomar para recibir los beneficios que necesita.

**Visite www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-2667.**

#### Beneficios para trabajadores lesionados

**Cuidados médicos:**

El empleador o la aseguradora tienen la obligación de proporcionar tratamiento médico y cuidado para curar o aliviar los efectos de la lesión. Esto incluye todos los costos para tratamiento médico autorizado, 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 su empleador o con la aseguradora inmediatamente**. El empleador/la aseguradora tiene el derecho a elegir al proveedor del cuidados médicos o al médico que lo atienda. Puede elegir a otro proveedor de cuidados médicos o médico que lo atienda, pero de hacerlo, puede ser a su propia cuenta.

**Pago por pérdida de ingresos:**

- Si el médico dice que usted no puede regresar a trabajar debido a sus lesiones 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 porque su condición ha alcanzado la "máxima mejoría médica", lo que ocurra 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 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 sobreviviente:

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

**Beneficios adicionales para las enfermedades ocupacionales causadas por exposición a sustancias tóxicas – discapacidad total permanente y/o muerte:**

Para recibir más información relacionada con los beneficios adicionales disponibles, por favor consulte el sitio web de la División a www.labor.mo.gov/DWC/Injured_Workers/benefits_available.

### 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 autoridad de autoasegurarse. El seguro por compensación al trabajador proporciona beneficios a los trabajadores lesionados en el trabajo. A los empleadores también se les requiere publicar este aviso en el lugar de trabajo a la vista de todos los empleados. Se requiere poner este cartel de acuerdo a la sección 287.127, RSMo, y el mismo está disponible para todos los empleadores y aseguradoras sin cargo alguno al comunicarse con la División al 800-775-2667.

#### Pasos a tomar cuando ocurre una lesión

1. Asegúrese de que se administren los primeros auxilios y que se lleve al empleado al médico o al hospital para recibir atención médica adicional, si es necesario.
2. Reporte la lesión a la aseguradora o un Administrador tercero (TPA en inglés) dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la lesión o dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que fue reportada la lesión al empleador por el trabajador, lo que ocurra después. La Aseguradora, TPA, o autoaseguradora aprobado por la División es responsable para entregar un Informe primero de lesión con la División de Compensación al Trabajador **en un plazo de 30 días** a partir de haberse hecho a conocer la lesión.
3. Pague las cuentas 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 atienda. (Usted como el trabajador puede elegir otro proveedor de cuidados médicos o médico de tratamiento, pero de hacerlo, puede ser por su propia cuenta.)
4. Para obtener más información sobre la responsabilidad o el seguro relacionados con el Programa de compensación al trabajador, viste www.labor.mo.gov/DWC o llame al 800-775-2667.

#### Seguridad del trabajador

Desarrollar e implementar un programa integral de seguridad y salud puede reducir las lesiones ocupacionales y ayudan a reducir los costos de compensación al trabajador. Las compañías de seguro en el estado de Missouri deben proporcionar ayuda de seguridad a petición del empleador asegurado. El Departamento del Trabajo de Missouri evalúa estos servicios y proporciona ayuda adicional a través de su Programa de Seguridad del Trabajador de Missouri.

Visite www.labor.mo.gov/MWSP o llame 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 es un delito 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 delito mayor clase D.

**Fraude del empleador** – deliberadamente distorsionar una clasificación del trabajo del empleado para conseguir seguro por debajo de la tarifa apropiada es un delito menor clase A. Una violación posterior es un delito mayor clase E. Un empleador que deliberadamente hace una declaración falsa o fraudulenta relacionada con el derecho del trabajador a beneficios para disuadir que el trabajador haga un reclamo legítimo o quien deliberadamente hace una declaración de material fraudulento o representación fraudulenta a negar beneficios a un trabajador es culpable de un delito menor clase A, castigado con una multa de hasta $10,000. Una violación posterior es un delito mayor clase D.

**Fraude de la aseguradora** – deliberadamente e intencionalmente rehusar cumplir con las obligaciones de compensación al trabajador a las cuales sabe la aseguradora o la autoaseguradora tiene derecho un empleado es un delito 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 delito mayor clase D.

**No cumplimiento del empleador** – Faltar a propósito a asegurar la obligación legal de la compensación al trabajador es un delito 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 estar asegurado, o hasta $50,000, lo que sea mayor. Una violación posterior es un delito mayor clase E. Un empleador que intencionalmente no publica el aviso de compensación al trabajador en el lugar del trabajo es culpable de un delito menor clase A, castigado con una multa de $50 a $10,000, o con prisión o con ambos multa y prisión.

**Asegure que sus 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 reorientado, puede que necesite actualizar el sistema operativo de su teléfono inteligente o descargar una aplicación de Lector de Códigos QR.

La División de Compensación al Trabajador de Missouri es un empleador/programa con igualdad de oportunidades.

Hay recursos y servicios disponibles para personas discapacitadas previa solicitud. TDD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711

(07/19)

## $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

**Todos 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.

**PARA OBTENER MÁS INFORMACIÓN, VISITE 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
laborstandards@labor.mo.gov

*Si usted es veteráno de cualquier equipo militar de los Estados Unidos y deséa ínformacion sobre servicios y benefíciós para veteránoss, 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.*

*DD/TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711*

(01-25)

DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RELACIONES INDUSTRIALES DE MISSOURI

DIVISION OF LABOR STANDARDS

**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 del trabajo** son requeridos para jóvenes 14 a 15 años de la edad antes que comiencen empleo en cualquier trabajo (de otra manera que en la industria de entretenimiento) durante el año escolar. Ningún joven bajo la edad de 14 puede ser empleado en cualquier capacidad (de otra manera que en la industria de entretenimiento o en la entrega de papel de noticias, cuidando a los niños, ocasionalmente en la yarda o la granja con consentimiento paternal, o con algunos encuentros deportivos de juventud). Los certificados de trabajo son publicados por supervisores de la escuela o del representante sólo sobre aplicación solicitado en persona por el joven con el consentimiento escrito del los padres, custodio o guardián legales, si creído necesario, por el oficial que publica, el joven estará acompañado de sus padres, del guardián, o del custodio. El supervisor de la escuela tiene el derecho de negar un certificado si no cree que no es el mejor interés del joven. Los funcionarios de la escuela deben mantener copias de certificados publicados, y de notas de cancelación.

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

- Venta de puerta a puerta (excluyendo las iglesias, las escuelas, los exploradores)
- Operando equipo peligroso: escaleras, andamio, elevadores de flete, las grúas, levanta máquina, ascensores de hombre, etc.
- El manejo/manteniendo de maquinaria eléctrica (a excepción de maquinaria de grama/jardín en una colocación doméstica) (RSMo 294.011(7)(c), y RSMo 294.040(1))
- Trabajar en la minería, extraer, o el cortando/pulido de piedra (menos en joyerías)
- Transporte o manejo de tipo A y B de municiones explosivos
- Operación de cualquier automóvil
- Industrias que producen metal incluyendo estampar, perforar, arrollar de frío, para cortar, o calefacción
- Aserradero o acciones de tonelería (barril) molinos o donde carpintería es utilizada
- Trabajos que implican ionizar o radiación no-ionizando o sustancias radioactivas
- Los trabajos en hoteles, moteles, o en complejos turísticos a menos que el trabajo realizado sea separado físicamente de los alojamientos durmientes
- Trabajos en cualquier establecimiento en que bebidas alcohólicas son vendidas, son fabricadas, son embotelladas, o son almacenadas a menos que el 50 por ciento de las ventas del lugar de trabajo sea engendrado de otros bienes
- Cualquier trabajo peligroso a la vida, extremidades del cuerpo, a la salud, o a las morales a la juventud

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

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

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

*Departamento de Trabajo y Relaciones Industriales de Missouri es una oportunidad empleadores / programa de igualdad.*
*TDD / TTY: 800-735-2966 Relay Missouri: 711*

(05-16)

## LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO ESTÁ PROHIBIDA

### ¡ACTÚE! PRESENTE UNA QUEJA

**Si usted cree que ha sido discriminado con respecto a la vivienda, puede ponerse en contacto con nosotros para presentar una queja por discriminación usando la siguiente información.**

Nota: Las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días de la supuesta discriminación.

### CONTÁCTENOS

***COMISIÓN DE DERECHOS HUMANOS DE MISSOURI***

**Email: mchr@labor.mo.gov**
**421 East Dunklin Street P.O. Box 1129**
**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**

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 públicos a través de la educación 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 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 a una persona en cualquier aspecto o empleo por su relación con una persona de una de las categorías protegidas.

DEPARTAMENTO DE TRABAJO & RELACIONES INDUSTRIALES DE MISSOURI

MISSOURI COMMISSION ON HUMAN RIGHTS

(10-21)

VISIT US

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.

## Beneficios del Seguro por Desempleo

### Aviso a los Trabajadores

Su empleador 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 sin que haya sido su culpa.

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

#### CUÁNDO SOLICITAR LOS BENEFICIOS DE UI

- **Si usted está desempleado, fue despedido o no está trabajando tiempo completo; o**
- **Si pierde su empleo sin que haya sido su culpa o renuncia debido a una razón válida relacionada 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

- **Para solicitar, visite uinteract.labor.mo.gov para crear una cuenta de usuario nuevo y enviar su reclamación inicial; o**
- **Si no tiene acceso a Internet, llame a un Centro Regional de Reclamos durante horas de oficina regulares, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.**

| | | | |
|---|---|---|---|
| Jefferson City | 573-751-9040 | Springfield | 417-895-6851 |
| Kansas City | 816-889-3101 | St. Louis | 314-340-4950 |
| Fuera del área local | | | 800-320-2519 |

**Si usted cree que alguien está cobrando beneficios por desempleo de manera fraudulenta, envíe un correo electrónico a ReportUIFraud@labor.mo.gov o llame al 573-751-4058, opción 5.**

#### CLASIFICACIÓN CORRECTA DE TRABAJADORES

La ley de Missouri define a quién se considera un empleado o un contratista independiente. Las empresas que tratan incorrectamente a los trabajadores como contratistas independientes tienen una ventaja competitiva injusta. Los trabajadores que son clasificados incorrectamente dejan de recibir los beneficios por desempleo, la cobertura de compensación al trabajador y las contribuciones de impuestos del empleador.

**Si usted piensa que ha sido clasificado incorrectamente o si sospecha que una empresa está clasificando incorrectamente a los trabajadores, visite labor.mo.gov/offthebooks o llame al 573-751-1099.**

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

DIVISION OF EMPLOYMENT SECURITY

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

Fax: 573-751-9730
labor.mo.gov/claimant-form

**IMPORTANTE:** *Si es necesario, llame al 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*

(11-20)

## VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DOMÉSTICA O SEXUAL

### TIEMPO DE PERMISO PERMITIDO

***Vea la Sección 285.630 de los Estatutos Revisados de Missouri, y consulte las definiciones en las Secciones 285.625 a 285.670 de los Estatutos Revisados de Missouri para conocer 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 un permiso sin goce de sueldo para ausentarse del trabajo y atender el problema de violencia al:**

- Buscar atención médica o recuperarse de lesiones físicas o psicológicas causadas pordicha violencia.
- Obtener servicios de una organización de ayuda a las víctimas.
- Obtener terapia psicológica u orientación.
- Participar en la planificación de seguridad, mudanza temporal o permanente, o tomar otras medidas para aumentar la seguridad del empleado o de su familia u hogar.
- Buscar ayuda legal o medidas correctivas para garantizar la salud y seguridad.

En caso de violencia doméstica o sexual como la define la ley, una persona que trabaja para una empresa con 50 empleados o más tiene derecho a un permiso sin goce de sueldo de hasta dos semanas laborales dentro de un período de 12 meses para atender los asuntos relacionados anteriores. Una persona que trabaja en una empresa que tiene de 20 a 49 empleados tiene derecho a un permiso sin goce de sueldo de hasta una semana laboral dentro de un período de 12 meses para atender estos asuntos.

***El permiso se puede tomar de manera intermitente o en forma de horario de trabajo reducido. El empleado dará aviso al empleador con 48 horas de anticipación, a menos que no sea posible dar aviso.***

**EL EMPLEADOR:**

- Puede solicitar una certificación de que el empleado o miembro de la familia o el hogar es una víctima, como se describe antes.
- Tiene que restituir al empleado al puesto de trabajo que ocupaba antes de informar la violencia doméstica o sexual o a un puesto equivalente.
- Tiene que mantener la cobertura del empleado y de cualquier miembro de la familia o el hogar en cualquier plan de salud grupal durante el permiso para ausentarse, en el mismo nivel y bajo las mismas condiciones que se hubiera proporcionado la cobertura si el empleado hubiera continuado en el puesto que ocupaba previamente.
- Podría, bajo muchas circunstancias, cobrar al empleado las primas pagadas para mantener la cobertura en caso de que el empleado no regrese del permiso después de haber vencido el tiempo del permiso.

*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*

DIVISION OF LABOR STANDARDS

01-23

### *Aviso al empleador / empleados*

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

**Este aviso se publica con propósitos informativos únicamente**

***Algunos de estas notificaciones fueron traducida por una compañía privada, a menos que la agencia del gobierno lo ha publicado.***

C0125

MISSOURI

© 2025 ALLC

**SP-MO-S**

**Employers:**
For additional information on our services, speak to your local sales associate or visit us at:
**www.adp.com**

*The ADP Logo is a registered trademark of ADP, Inc. All other products and marks are the property of their respective owners.*

C0125 • 1224 • v30

Copyright © 2025 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 20250114**

**Compliance Date January 2025**

Always Designing for People®