

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 por dicha 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.