



La División de Horas y Salarios es responsable de administrar y hacer cumplir la FMLA para la mayoría de empleados. Si cree que sus derechos otorgados por la FMLA han sido incumplidos, debe presentar una reclamación a la División de Horas y Salarios o iniciar una demanda civil contra su empleador en un tribunal.

Es ilegal para cualquier empleador interferir, impedir o denegar el ejercicio o el intento de ejercer, cualquier derecho otorgado por la FMLA. También es ilegal que un empleador despida o discrimine a cualquier persona por oponerse a cualquier práctica o debido a su participación en cualquier procedimiento relacionado con la FMLA.

ACTOS ILEGALES



Protecciones para los trabajadores
de conformidad con

La LEY de AUSENCIA FAMILIAR y MÉDICA (FMLA)



DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS

1-866-4US-WAGE | www.dol.gov/whd



- La FMLA le da derecho a un empleado elegible de un empleador sujeto a la ley a tomarse una ausencia sin pago con protección de trabajo, con continuación de cobertura de seguro médico colectivo bajo los mismos términos y condiciones que tendría si no hubiese tomado la ausencia. Cuando el empleado regresa al trabajo después de la ausencia de la FMLA, el empleador tiene que restituir al empleado al mismo trabajo o a un trabajo similar con prácticamente el mismo pago, beneficios y otras condiciones de trabajo.
- Los empleados elegibles de empleadores sujetos a la ley pueden tomarse:
- Doce semanas laborales de ausencia en un periodo de 12 meses por:
 - el nacimiento de un hijo y para cuidar y tener vínculo con el recién nacido dentro de un año del nacimiento del niño;
 - la adopción o colocación en crianza de un menor y para cuidar y tener vínculo con el menor dentro de un año de la colocación;
 - para cuidar del cónyuge, hijo, hija o padre del empleado que tenga una condición de salud seria;
 - la propia condición de salud sería del empleado que lo incapacite para trabajar; y
 - cualquier "exigencia que califique" que surja del despliegue a un país extranjero del cónyuge, hijo, hija o padre del empleado que esté en las Fuerzas Armadas Regulares o en la Guardia Nacional o las Reservas; y
 - Veintiséis semanas laborales de ausencia en un periodo único de 12 meses para cuidar de ciertos miembros actuales del servicio o veteranos con una herida o enfermedad seria que califique y que haya sido sufrida o agravada en el cumplimiento de sus deberes en servicio activo. El empleado tiene que ser el cónyuge, hijo, hija, padres o familiar más cercano del miembro del servicio o veterano.