



portada

Protecciones para los trabajadores de conformidad con la FMLA

La FMLA le da derecho a un empleado elegible de parte de un empleador cubierto a tomarse una ausencia sin pago con protección de trabajo, con continuación de cobertura médica bajo los mismos términos y condiciones que tendría si no tomara la ausencia. Cuando el empleado regresa al trabajo después de la ausencia de la FMLA, el empleador debe restituírle al empleado el mismo trabajo o un trabajo similar con prácticamente el mismo pago, beneficios y otras condiciones de trabajo.

Los empleados elegibles de empleadores cubiertos pueden tomarse:

- Doce semanas laborales de ausencia en un periodo de 12 meses por:
 - nacimiento de hijo y para cuidar y tener vínculo con el recién nacido dentro de un año del nacimiento del niño;
 - 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 seria 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 del servicio o veteranos con una herida o enfermedad seria que califiquen que hayan sido sufridas o agravadas en el cumplimiento de sus deberes en servicio activo. El empleado debe ser el cónyuge, hijo, hija, padres o más familiares del miembro del servicio o veterano.

interior

ACTOS ILEGALES

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.

La Sección de Horas y Sueldos 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 Sección de Horas y Sueldos o iniciar una demanda civil contra su empleador en un tribunal.

WH-1511 SP

contraportada