



portada

**Protecciones para trabajadores bajo las Disposiciones para Familias Militares de la FMLA**

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) le da el derecho a un empleado elegible de un empleador sujeto a la ley a tomar hasta 12 semanas laborales de ausencia sin pago con protección de trabajo por una **exigencia que califique**. La ausencia está disponible para empleados cuyos cónyuges, hijos o padres estén en las Fuerzas Armadas Regulares o aquellos que estén en la Guardia Nacional o las Reservas desplegados al extranjero para ayudar en una operación de contingencia.

Las *exigencias que califican* por las cuales un empleado puede tomar la ausencia de la FMLA incluyen llevar a cabo arreglos alternativos para el cuidado de menores para un hijo/a del militar que ha sido desplegado, para asistir a ciertas ceremonias militares y reuniones informativas o llevar a cabo arreglos financieros o legales para abordar la ausencia del militar.

La FMLA también le da derecho a un empleado elegible de un empleador sujeto a la ley a tomar hasta 26 semanas laborales de **ausencia militar de cuidador** en un periodo único de 12 meses para cuidar a un miembro del servicio\* bajo el alcance de la ley con una herida o enfermedad seria que califique sufrida o agravada en el cumplimiento de sus deberes en servicio activo. El empleado debe ser el cónyuge, hijo, hija, padre o familiar más cercano del miembro del servicio cubierto.

\*Un *miembro del servicio* bajo el alcance de la ley es:

- un **miembro actual** de las Fuerzas Armadas, (incluido un miembro de la Guardia Nacional o Reservas) que esté bajo tratamiento médico, recuperación o terapia, o es un paciente externo o está en una lista de retiro temporal por discapacidad debido a una herida o enfermedad seria; o
- un **veterano** de las Fuerzas Armadas (incluidas la Guardia Nacional o las Reservas) que haya sido dado de baja o relevado bajo condiciones que no sean deshonrosas dentro de un periodo de cinco años antes de que el familiar tome la ausencia militar de cuidador por primera vez para cuidar del veterano y quien se encuentra bajo tratamiento médico, recuperación o terapia por una herida o enfermedad seria que califique.

Consulte Hoja de Datos 28A: Las Disposiciones para la Ausencia para Familias de Militares

interior

**ACTOS ILEGALES**

Es ilegal para todo empleador interferir, impedir, o denegar el ejercicio de o el intento de ejercer cualquier derecho otorgado por la FMLA. También es ilegal que un empleador despidiera o discrimine a cualquier persona por oponerse a cualquier práctica o debido a su participación en cualquier procedimiento relacionado a 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, puede presentar una reclamación a la Sección de Horas y Sueldos o iniciar una demanda civil contra su empleador en un tribunal.

WH-1512 SP

contraportada