



REVISION DATE: 06/23  
Scan this QR code for compliance verification.

# POSTER GUARD

## FEDERAL LABOR LAW POSTINGS

866-463-4574  
www.posterguard.com



### EPPA – EMPLOYEE POLYGRAPH PROTECTION ACT

# DERECHOS DEL EMPLEADO

## LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEADO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

**La Ley Para La Protección del Empleado contra la Prueba de Polígrafo le prohíbe a la mayoría de los empleadores del sector privado que utilice pruebas con detectores de mentiras durante el período de pre-empleo o durante el servicio de empleo.**

#### PROHIBICIONES

Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado o a un solicitante a las pruebas que el Gobierno Federal les administra a ciertos individuos del sector privado que trabajan en actividades relacionadas con la seguridad nacional.

La Ley permite la administración de pruebas de polígrafo (un tipo de detector de mentiras) en el sector privado, sujeta a ciertas restricciones, a ciertos aspirantes para empleos en compañías de seguridad (vehículos blindados, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de éstas a compañías que fabrican, distribuyen y dispensan productos farmacéuticos.

La Ley también permite la administración de estas pruebas de polígrafo, sujeta a ciertas restricciones, a empleados de empresas privadas que estén

bajo sospecha razonable de estar involucrados en un incidente en el sitio de empleo (tal como un robo, desfalco, etc.) que le haya ocasionado daños económicos al empleador.

La Ley no sustituye ninguna provisión de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a tratos colectivos que sean más rigurosos con respecto a las pruebas de polígrafo.

**DERECHOS DE LOS EXAMINADOS**  
En casos en que se permitan las pruebas de polígrafo, éstas deben ser administradas bajo una cantidad de normas estrictas en cuanto a su administración y duración. Los examinados tienen un número de derechos específicos, incluyendo el derecho de advertencia por escrito antes de someterse a la prueba, el derecho de negarse a someterse a la prueba o a discontinuarla, al igual que el derecho a negarse a que los resultados de la prueba estén al alcance de personas no autorizadas.

**CUMPLIMIENTO**  
El/La Secretario(a) de Trabajo puede entablar pleitos para impedir violaciones y puede imponer penas pecuniarias civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleo también tienen derecho a entablar sus propios pleitos en los tribunales.

**LA LEY EXIGE QUE LOS EMPLEADORES EXHIBAN ESTE AVISO DONDE LOS EMPLEADOS Y LOS SOLICITANTES DE EMPLEO LO PUEDAN VER FÁCILMENTE.**

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
www.dol.gov/agencies/whd  
1-866-487-9243  
WH1462 SPA REV 02/22

### OSHA – OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH ACT OF 1970



# Seguridad y Salud en el Trabajo

## ¡ES LA LEY!

#### Todos los trabajadores tienen el derecho a:

- Un lugar de trabajo seguro.
- Decir algo a su empleador o la OSHA sobre preocupaciones de seguridad o salud, o reportar una lesión o enfermedad en el trabajo, sin sufrir represalias.
- Recibir información y entrenamiento sobre los peligros del trabajo, incluyendo sustancias tóxicas en su sitio de trabajo.
- Pedir una inspección confidencial de OSHA de su lugar de trabajo si usted cree que hay condiciones inseguras o insalubres. Usted tiene el derecho a que un representante se comunique con OSHA en su nombre.
- Participar (o su representante puede participar) en la inspección de OSHA y hablar en privado con el inspector.
- Presentar una queja con la OSHA dentro de 30 días (por teléfono, por internet, o por correo) si usted ha sufrido represalias por ejercer sus derechos.
- Ver cualesquieras citaciones de la OSHA emitidas a su empleador.
- Pedir copias de sus registros médicos, pruebas que miden los peligros en el trabajo, y registros de lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

#### Los empleadores deben:

- Proveer a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Es legal discriminar contra un empleado quien ha ejercido sus derechos bajo la ley, incluyendo hablando sobre preocupaciones de seguridad o salud a usted o con la OSHA, o por reportar una lesión o enfermedad relacionada con el trabajo.
- Cumplir con todas las normas aplicables de la OSHA.
- Notificar a la OSHA dentro de 8 horas de una fatality laboral o dentro de 24 horas de cualquier hospitalización, amputación, o pérdida de ojo relacionado con el trabajo.
- Proporcionar el entrenamiento requerido a todos los trabajadores en un idioma y vocabulario que pueden entender.
- Mostrar claramente este cartel en el lugar de trabajo.
- Mostrar las citaciones de la OSHA acerca del lugar de la violación alegada.

Servicios de consulta en el lugar de trabajo están disponibles para empleadores de tamaño pequeño y mediano sin citación o multa, a través de los programas de consulta apoyados por la OSHA en cada estado.

Este cartel está disponible de la OSHA para gratis.



**Llame OSHA. Podemos ayudar.**

1-800-321-OSHA (6742) • TTY 1-877-889-5627 • www.osha.gov

### EEOC – U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION

## Conozca sus Derechos: La Discriminación en el Lugar de Trabajo es Ilegal

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) de los EE. UU. hace cumplir las leyes federales que lo protegen contra la discriminación en el empleo. Si cree que ha sido discriminado(a) en el trabajo o al solicitar un trabajo, la EEOC puede ayudarle.

**¿Quién está Protegido?**

- Empleados (actuales y anteriores), incluyendo gerentes y empleados temporales
- Miembros de sindicatos y Solicitantes de membresía en un sindicato
- Aplicantes de trabajo

**¿Qué Organizaciones están Cubiertas?**

- La mayoría de los empleadores privados
- Gobiernos estatales y locales (como empleadores)
- Instituciones educativas (como empleadores)
- Sindicatos
- Agencias de empleo

**¿Qué Tipos de Discriminación Laboral son Ilegales?**

Según las leyes de la EEOC, un empleador no puede discriminarlo, independientemente de su estatus migratorio, por motivos de:

- Raza
- Color
- Religión
- Origen nacional
- Sexo (incluyendo embarazo, parto, y condiciones médicas relacionadas, orientadas a la sexualidad o identidad de género)
- Edad (40 años o más)
- Discapacidad
- Información genética (incluyendo solicitudes del empleador para la compra, el uso o la divulgación de pruebas genéticas, servicios genéticos o historial médico familiar)
- Tomar represalias por presentar un cargo, oponerse razonablemente a la discriminación o participar en una demanda, investigación o procedimiento por discriminación
- Interferencia, coacción o amenazas relacionadas con el ejercicio de los derechos relacionados con la discriminación por discapacidad o la acomodación por embarazo

**¿Qué Prácticas Laborales Pueden ser Discriminatorias?**

Todos los aspectos del empleo, incluyendo:

- Despidos
- Acoso (incluyendo conducta física o verbal no deseada)
- Contratación o promoción
- Asignaciones
- Remuneración (salarios desiguales o compensación)
- Falta de proporcionar adaptaciones razonables para una discapacidad; embargo, parto o condición médica relacionada al embarazo o parto; o para la observancia o práctica de una creencia religiosa sincera
- Beneficios
- Formación profesional
- Clasificación
- Referencias
- Obtención o divulgación de información genética de los empleados

Conducta que coaccione, intimide, amenace o interfiera con el ejercicio de sus derechos por parte de alguien, o alguien que ayude o aliente a otra persona a ejercer sus derechos, en relación con la discriminación por discapacidad (incluyendo las adaptaciones) o adaptaciones por embarazo

Información adicional sobre la EEOC, incluyendo información sobre cómo presentar un cargo de discriminación, está disponible en [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov).

**¿Qué Puede Hacer si Cree que ha Ocurrido Discriminación?**

Comuníquese con la EEOC de inmediato si sospecha discriminación. No demore, porque existen límites de tiempo estrictos para presentar una denuncia por discriminación (180 o 300 días, según el lugar donde viva o trabaje). Puede comunicarse con la EEOC de cualquiera de las siguientes maneras:

**Presentar** una consulta a través del Portal Público de la EEOC: <https://publicportal.eeoc.gov/Portal/Login.aspx>

**Visite** una Oficina de Campo de la EEOC (información en [www.eeoc.gov/field-office](http://www.eeoc.gov/field-office))

**Corre Electrónico:** [info@eeoc.gov](mailto:info@eeoc.gov)

**Llame** 1-800-669-4000 (número gratuito) o 1-800-669-6820 (TTY) o 1-844-234-5122 (Video Teléfono de ASL)

### EMPLEADORES QUE TIENEN CONTRATOS O SUBCONTRATOS FEDERALES

La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo hace cumplir los compromisos de no discriminación y acción afirmativa de las empresas que hacen negocios con el gobierno federal. Si está solicitando un trabajo con, o es un empleado de una empresa con un contrato o subcontrato federal, usted está protegido(a) por la ley federal contra la discriminación en las siguientes bases:

**Raza, Color, Religión, Sexo, Orientación Sexual, Identidad de Género, Origen Nacional**

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por parte de los contratistas federales por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género u origen nacional, y requiere acción afirmativa para garantizar la igualdad de oportunidades en todos los aspectos del empleo.

**Preguntar, Divulgar o Discutir Salarios**

La Orden Ejecutiva 11246, enmendada, protege a los solicitantes y empleados de contratistas federales de la discriminación basada en preguntar, divulgar o discutir su compensación o la compensación de otros solicitantes o empleados.

**Discapacidad**

La Sección 503 del Acta de Rehabilitación de 1973, según enmendada, protege a las personas calificadas con discapacidades contra la discriminación en la contratación, promoción, despido, pago, beneficios complementarios, capacitación laboral, clasificación, referencias y otros aspectos del empleo por parte de contratistas federales. La discriminación por discapacidad incluye no hacer adaptaciones razonables a las limitaciones físicas o mentales conocidas de una persona con una discapacidad que de otro modo calificaría y que es un solicitante o empleado, a menos que haga una dificultad excesiva para el empleador. La Sección 503 también requiere que los contratistas federales tomen medidas afirmativas para emplear y promover a personas calificadas con discapacidades en todos los niveles de empleo, incluyendo a nivel ejecutivo.

**Estatus Protegido Como Veterano**

El Acta de Asistencia para el Reajuste de los Veteranos de la Era de Vietnam de 1974, modificada, 38 U.S.C. 4212, prohíbe la discriminación laboral y requiere acción afirmativa para reclutar, emplear y avanzar en el empleo a veteranos discapacitados, veteranos recientemente separados (es decir, dentro de los tres años posteriores a su separación o liberación del servicio activo), veteranos en servicio activo en tiempo de guerra o insignia de campaña, o veteranos con medallas de servicio de las fuerzas armadas.

**Represalias**

Se prohíben las represalias contra una persona que presente una queja por discriminación, participe en un procedimiento de la OFCCP o se oponga a la discriminación por parte de contratistas federales en virtud de estas leyes federales. Cualquier persona que crea que un contratista ha violado sus obligaciones de no discriminar o acción afirmativa bajo las autoridades de la OFCCP debe comunicarse de inmediato con: La Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP), Departamento de Trabajo de los EE. UU., 200 Constitution Avenue, N.W., Washington, D.C. 20210 1-800-397-6251 (llamada gratuita). Si es sordo, tiene problemas de audición o tiene una discapacidad del habla, marque 7-1-1 para acceder a los servicios de transmisión de telecomunicaciones. También se puede contactar a la OFCCP enviando una pregunta en línea a la mesa de ayuda de la OFCCP en <https://ofccphelpdesk.dol.gov/s/>, o llamando a una oficina regional o distrital de la OFCCP que figura en la mayoría de los directorios telefónicos bajo el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y en la página web "Contactenos" de la OFCCP en <https://www.dol.gov/agencies/ofccp/contact>.

### PROGRAMAS O ACTIVIDADES QUE RECIBEN ASISTENCIA FINANCIERA FEDERAL

**Raza, Color, Origen Nacional, Sexo**

Además de las protecciones del Título VII del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, el Título VI del Acta de Derechos Civiles de 1964, según enmendada, prohíbe la discriminación por motivos de raza, color, u origen nacional en programas o actividades que reciben asistencia financiera. La discriminación laboral está cubierta por el Título VI si el objetivo principal de la asistencia financiera es la provisión de empleo, o cuando la discriminación laboral cause o pueda causar discriminación en la prestación de servicios bajo dichos programas. El Título IX de las Enmiendas de Educación de 1972 prohíbe la discriminación laboral por razón de sexo en programas o actividades educativas que reciben asistencia financiera federal.

**Personas con Discapacidades**

La Sección 504 del Acta de Rehabilitación de 1973, enmendada, prohíbe la discriminación laboral por motivos de discapacidad en cualquier programa o actividad que reciba asistencia financiera federal. Está prohibida la discriminación en todos los aspectos de empleo contra las personas con discapacidades que, con o sin ajustes razonables, pueden desempeñar las funciones esenciales del trabajo. Si cree que ha sido discriminado(a) en un programa de cualquier institución que recibe asistencia financiera federal, debe comunicarse de inmediato con la agencia federal que brinda dicha asistencia.

(Actualizado 6-27-2023) EEOCS 06/23

### USERRA – UNIFORMED SERVICES EMPLOYMENT AND REEMPLOYMENT RIGHTS ACT

# SUS DERECHOS SEGÚN USERRA

## LA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLEO DE SERVICIOS MILITARES

USERRA protege los derechos laborales de personas que de manera voluntaria o involuntariamente dejan sus puestos de empleo para servir en el servicio militar o en ciertos tipos de servicios del Sistema Médico Nacional para Casos de Desastre (National Disaster Medical System). USERRA también prohíbe a empleadores de discriminar en contra de miembros anteriores y actuales de los servicios militares y de solicitantes al servicio militar.

**DERECHOS DE REEMPLEO**

Usted tiene el derecho de que se le vuelva a emplear en su trabajo civil si usted dejó dicho trabajo para desempeñar servicio en los servicios militares si:

- Se asegura que su empleador reciba, con anticipación, notificación escrita u oral de su servicio;
- Tiene cinco años o menos de servicio acumulado en los servicios militares mientras que ha estado con ese mismo empleador;
- Usted vuelve al trabajo o solicita reempleo de manera oportuna después de terminar su servicio; y
- No se le ha dado de baja del servicio quedando descalificado o bajo otras condiciones que no sean honorables.

Si es elegible para el reempleo, le deben devolver su trabajo y debe recibir los beneficios que hubiese recibido si no hubiese estado ausente debido al servicio militar o, en algunos casos, le deben dar un puesto comparable.

**DERECHO DE NO SUFRIR DISCRIMINACIÓN Y REPRESALIAS**

Si usted:

- Fue o es miembro de los servicios militares;
- Ha solicitado participar en los servicios militares; o
- Está obligado a servir en los servicios militares;

entonces un empleador no le puede negar:

- Empleo inicial;
- Reempleo;
- Retención de empleo;
- Ascenso; o
- Cualquier beneficio de empleo, debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tener represalias en contra de nadie que asista en hacer cumplir los derechos de USERRA, incluyendo atestiguar o dar declaraciones en relación con un procedimiento bajo USERRA, aun si esa persona no tiene ninguna conexión con el servicio militar.

**PROTECCIÓN DE SEGURO MEDICO**

- Si usted deja su trabajo para desempeñar el servicio militar, tiene el derecho de elegir continuar con la cobertura del plan médico existente de su empleo para usted y sus dependientes por hasta 24 meses mientras está en el servicio militar.
- Aun si decide no continuar con dicha cobertura durante su servicio militar, tiene el derecho de volver a participar en el plan médico de su empleador cuando vuelva al empleo, generalmente sin período de espera y sin exclusiones (por ejemplo: exclusiones de condiciones preexistentes) excepto enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio militar.

**CUMPLIMIENTO**

- El Servicio de Empleo y Capacitación de Veteranos (VETS) sus siglas en inglés) del Departamento de Labor de los Estados Unidos tiene la autorización para investigar y resolver quejas de violaciones de USERRA.
- Para recibir asistencia para presentar una queja, o para cualquier otra información acerca de USERRA, comuníquese con VETS al 1-866-4 USA-DOL o visite su sitio web en <https://www.dol.gov/agencies/vets/>. Usted puede consultar en línea con un Consultor Interactivo USERRA en el sitio <https://webapps.dol.gov/elaws/vets/userra>.
- Si usted presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, podrá solicitar que su causa se refiera al Departamento de Justicia, o a la Oficina del Asesor Especial, como aplicable, para su representación.
- También puede pasar por alto el proceso de VETS y presentar una demanda civil en contra del empleador por violaciones de USERRA.

Los derechos aquí nombrados pueden variar dependiendo de las circunstancias. Esta notificación fue preparada por VETS y se puede ver en el Internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/vets/programs/userra/poster>. La Ley Federal requiere que los empleadores les informen a los empleados de sus derechos según USERRA y los empleadores pueden cumplir con este requisito al exhibir esta notificación donde normalmente exhiben notificaciones para sus empleados.

**SGR**  
Employer Support of the Guard and Reserve  
1-800-336-4590  
Publicación Date – May 2022

### FLSA – FAIR LABOR STANDARDS ACT

# DERECHOS DE EMPLEADOS

## BAJO EL DECRETO DE ESTÁNDARES JUSTOS DE EMPLEO

**SALARIO MÍNIMO FEDERAL**  
**\$7.25** POR HORA  
A PARTIR DEL 24 DE JULIO DE 2009

La ley requiere que los empleadores publiquen este cartel para que esté fácilmente disponible.

**PAGA DE HORAS ADICIONALES**  
Por lo menos tasa y media (1½) de la tasa normal de trabajo por todas las horas trabajadas sobre las 40 horas en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES**  
Un empleado tiene que tener por lo menos 16 años de edad para trabajar en la mayor parte de trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años de edad para trabajar en labores no agrícolas pero declarados como peligrosos por el Secretario del Departamento de Trabajo. Los jóvenes de 14 y 15 años de edad pueden trabajar después de las horas escolares en varios trabajos no relacionados con la fabricación, minas, trabajos peligrosos con ciertas horas de restricciones. Distintas regulaciones condiciones para el trabajo agrícola.

**CRÉDITO POR PROPINAS**  
Empleadores de "empleados con propinas" quienes cumplen con ciertas condiciones, pueden reclamar un crédito parcial del salario, basado sobre las propinas que reciben sus empleados. Los empleadores tienen que pagarles a los empleados que reciben propinas, un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora, si ellos reclaman crédito por propina, en contra de su obligación de salario mínimo. Si la combinación de propinas del empleado con el salario en efectivo de parte del empleador de por lo menos \$2.13 por hora no equiparan al salario mínimo por hora, el empleador tiene que pagar la diferencia.

**EXTRACCIÓN DE LECHE MATERNA EN EL TRABAJO**  
El Ley de Fair Labor Standards Act (FLSA) [Decreto de Estándares Justos de Empleo] requiere que los empleadores provean un tiempo de descanso razonable para la lactancia durante la extracción de su leche materna para su hijo/a en etapa lactante durante un año a partir del nacimiento del bebé, cada vez que la lactancia tiene necesidad de extraer la leche materna. Los empleadores tienen que proveer un lugar, aparte del cuarto de baños, que esté protegido de la vista de otros y libre de la entrada de otros compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada puede utilizar para la extracción de la leche materna.

**CUMPLIMIENTO**  
El Departamento tiene la autoridad para recuperar salarios atrasados y una cantidad equitativa por concepto de daños por liquidación, en los casos de salario mínimo, horas adicionales y otras infracciones. El Departamento puede presentar litigio y/o recomendar procedimiento penal. Puede ser que a los empleadores se le imponga penalidades monetarias por causa civil, por cada infracción voluntaria o repetida del salario mínimo o de paga de horas adicionales, conforme a lo dispuesto por ley. También, pueden imponer penalidades monetarias civiles por infracciones a lo dispuesto para trabajo de menores conforme al FLSA. Penalidades monetarias civiles pueden ser elevadas por cada infracción por trabajo de menores que resulte en la muerte o lesiones serias de cualquier empleado menor de edad, y dichas impositones pueden duplicarse si se determina que las infracciones fueron hechas de manera voluntaria o repetidamente. La ley también prohíbe tomar represalias en contra de o por despedir a empleados que presenten querrela o que participen en cualquier procedimiento judicial, conforme a FLSA.

**INFORMACION ADICIONAL**

- Ciertos puestos de trabajo y establecimientos están exentos del salario mínimo y/o estipulaciones de paga por horas adicionales.
- Estipulaciones especiales pueden corresponder para empleados en las Islas Americanas de Samoa, para el Estado Libre Asociado de las Islas Marianas del Norte, y para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Algunas leyes estatales proveen mayores protecciones para los empleados; los empleadores tienen que cumplir con ambas.
- Algunos empleadores clasifican incorrectamente a los "contratistas independientes", cuando en realidad son empleados, conforme al FLSA. Es muy importante conocer la diferencia entre ambos, puesto que los empleados (salvo a estar exentos) tienen derecho al salario mínimo y la protección de paga de las horas adicionales del FLSA (salvo que estén exentos) y los "contratistas independiente clasificados correctamente, no tienen derecho a esto.
- Puede que se le pague menos del salario mínimo y con certificados especiales emitidos por el Departamento del Trabajo, a ciertos estudiantes de tiempo completo, estudiantes aprendiendo, aprendices, y trabajadores con discapacidades.

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
www.dol.gov/agencies/whd  
1-866-487-9243  
VWH1085PA REV 04/23

### FMLA – FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT OF 1993 (Only applies to certain employers – see note at bottom)

# SUS DERECHOS DE EMPLEADO

## CONFORME A LA FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT (FMLA) [LEY DE PERMISO MÉDICO Y FAMILIAR]

**¿Qué es un FMLA?**

La Ley de Permiso Médico y Familiar [FMLA-por sus siglas en inglés] es una ley federal que provee a los empleados que provee a los empleados con permisos de trabajo protegido por motivos calificantes de índole médicos y de familia. El U.S. Department of Labor's Wage and Hour Division (WHD) hace que se cumpla con la ley de FMLA, para la mayoría de los empleados. Los empleados que son elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales de permiso de FMLA dentro de un período de 12 meses, por motivo de:

- Nacimiento, adopción o colocación en hogar de crianza, con usted.
- Su condición de salud física sería o mental, lo cual no le permite trabajar.
- Para cuidar de su cónyuge, hijo/a, o padres, que tengan alguna condición seria de la salud física o mental, y
- Ciertos motivos que califican en lo relacionado al despliegue hacia otros países de su cónyuge, hijo/a o padre que sea miembro de las fuerzas armadas.

Un empleado que sea elegible y es el cónyuge, hijo/a, padre, o pariente más cercano de un miembro de las fuerzas armadas amparados bajo esta ley, que tenga alguna lesión seria o enfermedad, puede tomar hasta 26 semanas laborales de permiso de FMLA, dentro de un solo período de 12 meses para cuidar del miembro de las fuerzas armadas. Usted tiene derecho a usar el permiso de FMLA dentro de un bloque de tiempo. Cuando sea medicamente necesario o que se permita, usted puede tomar el permiso de FMLA intermitentemente en bloques de tiempo por separado, o de manera de horario de trabajo reducido, al trabajar menos horas diarias o semanalmente. Para más información, puede leer la Fact Sheet #28M(c) [Hoja de Hechos #28M(c)]. El permiso de FMLA no es un permiso con paga, pero usted puede escoger o tal vez su empleador requiera, que use cualquier licencia con paga de parte de su empleador, si es que las normas de su empleador cubren el motivo, por el cual usted necesita tomar este permiso de FMLA.

**¿Soy elegible para tomar el permiso de FMLA?**

Usted es un empleado elegible si todo lo siguiente corresponde:

- Usted trabaja para un empleador que está amparado;
- Usted ha trabajado para su empleador por lo menos 12 meses;
- Usted tiene por lo menos 1,250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses previos a su permiso, y
- Su empleador tiene por lo menos 50 empleados dentro de 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de tripulación de líneas aéreas tienen distintos requisitos para las "horas de servicio".

Usted trabaja para un empleador que está amparado, si uno de los siguientes puntos corresponde:

- Usted trabaja para un empleador privado que ha tenido por lo menos 50 empleados durante por lo menos 20 semanas laborales, en el año calendario actual o previo,
- Usted trabaja para una escuela elemental o pública o privada de nivel secundario, o
- Usted trabaja para una agencia pública, como una agencia del gobierno federal a nivel local, estatal o federal. La mayor parte de los empleados federales están amparados por el Título II de FMLA, que lo administra la Oficina de Administración de Personal.

**¿Cómo solicito un permiso de FMLA?**

Por regla general, para solicitar un permiso de FMLA, usted tiene que:

- Cumplir con las normas de su empleador para solicitar un permiso,
- Presentar notificación con por lo menos 30 días de antelación a la necesidad de su permiso de FMLA, o
- De no ser posible de presentar su notificación con antelación, notificar lo antes posible.

Usted no tiene que compartir su diagnóstico médico, pero tiene que suministrar suficiente información a su empleador, para que ellos puedan determinar si su permiso califica para la protección de FMLA. También, usted tiene que informar a su empleador si había tomado previamente permiso de FMLA o si había sido aprobado por el mismo motivo, al solicitar permiso adicional.

Su empleador puede solicitar certificación de un proveedor de servicio de la salud, para verificar su permiso médico, y puede solicitar la certificación calificante como exigencia.

El FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíbe la discriminación o suplanta cualquier ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva, lo que puede proveer más derechos de permiso médico o de familia.

Los empleados estatales puede que estén sujetos a ciertas limitaciones, si van en prosecución de demandas directas en lo relacionado a permisos por su propia condición seria de la salud. La mayor parte de los empleados federales y ciertos empleados del Congreso también están amparados por la ley, pero, están sujetos a la jurisdicción de la U.S. Office of Personnel Management [Oficina de EEUU, de Administración de Persona] o del Congreso.

**¿Qué necesita hacer mi empleador?**

Si usted es elegible para el permiso de FMLA, su empleador tiene que:

- Permitir que usted tome su tiempo libre del trabajo de su puesto protegido, por un motivo que califique,
- Continuar con su cobertura del plan de seguro médico grupal, mientras usted está fuera con permiso, sobre la misma base como si usted no hubiese tomado el permiso, y
- Permitir que usted regrese al mismo puesto, o a un puesto virtualmente idéntico con la misma paga, beneficios y otras condiciones laborales, incluso el turno de trabajo y la ubicación, al terminar con su permiso.

Su empleador no puede interferir con sus derechos de FMLA, o amenazar con castigarle por usted ejercer sus derechos conforme a la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalia en contra suya, por solicitar el permiso de FMLA o por cooperar con alguna investigación de Wage and Hour Division (WHD) [la División de Salarios y Horas Laborales]. Una vez que se percate de la necesidad de tomar dicho permiso por motivo que califique bajo FMLA, su empleador tiene que confirmar si usted es elegible o no para dicho permiso de FMLA. Si su empleador determina que usted es elegible, su empleador tiene que notificarle por escrito:

- Acera de sus derechos y responsabilidades con FMLA, y
- Cuánto tiempo de su solicitud de permiso, va a ser protegido por FMLA, de haberlo.

**¿Dónde puedo encontrar más información?**

Llamar al número 1.866.487.9243 o visitar [dol.gov/fmla](http://dol.gov/fmla) para aprender más.

Si usted piensa que ha habido alguna infracción en contra de sus derechos de FMLA, puede presentar querrela ante WHD o presentar demanda privada en contra de su empleador ante el tribunal. Puede escanear el código de QR a continuación, para aprender acerca del proceso para presentar querrela ante WHD.

**DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS**  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.  
www.dol.gov  
VWH1462 REV 04/23