

¡Es la ley! Los empleadores deben publicar este aviso donde los trabajadores puedan leerlo.

Leyes para salario y horas extras
Los trabajadores deben recibir el salario mínimo de Washington
 La mayoría de los trabajadores que tengan 16 años de edad o más deben recibir al menos el salario mínimo por todas las horas trabajadas. Vea [www.lni.wa.gov/MinWage](#).
 Los trabajadores de 14 o 15 años de edad pueden recibir el 85% del salario mínimo.
 Los empleadores deben pagar todas las propinas a los trabajadores.

Se debe pagar horas extra cuando se trabaje más de 40 horas
 La mayoría de los trabajadores deben recibir una veje y media el pago regular por todas las horas trabajadas que pasen de 40 horas en una semana fija de trabajo de siete días.

Los trabajadores necesitan descansos para comer y descansos laborales
Descanso para comer
 La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso para comer no pagado de 30 minutos si trabajan durante el día.
Descansos laborales
 La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un descanso no pagado de 10 minutos por cada cuatro horas trabajadas y uno de 15 minutos por cada cuatro horas trabajadas.

Requisitos de pago
 Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado. Su empleador debe darle un cheque de pago que muestre el número de horas trabajadas, la tarifa de pago, el número de unidades de trabajo a destajo (si aplica) y el monto del pago neto, el período de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Requisitos de pago
 Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado. Su empleador debe darle un cheque de pago que muestre el número de horas trabajadas, la tarifa de pago, el número de unidades de trabajo a destajo (si aplica) y el monto del pago neto, el período de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Requisitos de pago
 Los trabajadores deben recibir su pago al menos una vez al mes en un día de pago programado. Su empleador debe darle un cheque de pago que muestre el número de horas trabajadas, la tarifa de pago, el número de unidades de trabajo a destajo (si aplica) y el monto del pago neto, el período de pago y todas las deducciones que se hayan aplicado.

Para obtener más información sobre las deducciones autorizadas, visite [www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies-books-and-articles](#).

Para obtener más información sobre las deducciones autorizadas, visite [www.lni.wa.gov/workers-rights/workplace-policies-books-and-articles](#).

Lea de seguridad y salud en el trabajo

¡Es la ley! Los empleadores deben colocar este aviso en un lugar donde puedan leerlo los trabajadores.

Los trabajadores tienen derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable.

Trabajadores— Su empleador debe protegerlo de los peligros que encuentra en el trabajo, informarle sobre ellos y proporcionarle capacitación.

Usted tiene el derecho de:
 Notificarle a su empleador o a L&I sobre los peligros en el lugar de trabajo. Usted puede pedirle a L&I que mantenga su nombre confidencial.

Solicitar una inspección de L&I del lugar donde trabaja si cree que existen condiciones no saludables e inseguras. Usted y el representante de los trabajadores pueden participar en una inspección.

Obtener copias de sus archivos médicos, incluyendo los resultados sobre exposiciones a sustancias o condiciones tóxicas y peligrosas.

Presentar una queja con L&I dentro de 90 días si usted piensa que su empleador lo despidió o tomó represalias o lo discriminó porque presentó una queja de seguridad, participó en una inspección u otra actividad de seguridad relacionada.

Apelar la fecha de corrección de una infracción, si usted considera que el tiempo permitido en la citación no es razonable.

La ley requiere que usted siga las reglas de seguridad y salud en el lugar de trabajo que se aplican a sus propias acciones y conducta en el trabajo.

Los empleadores deben reportar todas las muertes, hospitalizaciones de pacientes, amputaciones o pérdida de ojos.

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

Este cartelón es gratis y está disponible en el sitio Web de L&I en [www.lni.wa.gov/RequiredPosters](#).

¡Es la ley! Los empleadores deben publicar este aviso donde los trabajadores puedan leerlo.

Leyes para permisos de ausencia
Permisos pagados por enfermedad
 La mayoría de los trabajadores obtienen un mínimo de una hora de permiso por enfermedad por cada 40 horas trabajadas. Este permiso puede utilizarse a partir del 90º día natural de empleo. Los empleadores pueden proporcionar a los trabajadores una declaración que los ayude a obtener permisos por enfermedad. Los trabajadores que se permitieron al menos una vez al mes. Esta información puede proporcionarse en el recibo de pago regular o por medio de una notificación por separado. Los trabajadores deben poder transferir parte de su acumulación de permisos a otros miembros de la familia o al empleador. Para mayor información sobre el uso autorizado, la acumulación y los requisitos visite [www.lni.wa.gov/SickLeave](#).

Permiso por discapacidad para embarazos afectado por la Comisión de Derechos Humanos del estado de Washington bajo la Ley contra la Discriminación del estado de Washington (WLAD), por su sigla en inglés.
[www.han.wa.gov](#) 1-800-233-3247

Ley de licencia médica y familiar (FMLA), por su sigla en inglés, administrada por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Los trabajadores elegibles pueden hacer valer su derecho a la licencia familiar y médica protegida bajo FMLA comunicándose con el Departamento de Trabajo en [www.dol.gov/wd/fmla](#) al 1-866-487-9243.

Permiso por víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

Permiso para víctimas de violencia doméstica, abuso sexual o acoso
 Las víctimas y sus familiares tienen derecho a obtener un permiso de ausencia laboral razonable para recibir asistencia jurídica o de cumplimiento de la ley, tratamiento médico y asesoramiento así como para reunirse, reunirse con su abogado o proteger su seguridad. Los empleadores también tienen la obligación de proporcionar ajustes razonables de seguridad a las víctimas. Para mayor información visite [www.lni.wa.gov/VIO](#).

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS DEL DEPARTAMENTO DE EE. UU.

DE LOS DERECHOS DE LA LICENCIA
 Los empleados elegibles que trabajan para un empleador sujeto a esta ley pueden tomarse hasta 12 semanas de licencia sin sueldo sin perder su empleo por las siguientes razones:
 • El nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o en crianza de crianza.
 • Para establecer lazos afectivos con un niño (la licencia debe ser tomada dentro del primer año del nacimiento o la colocación).
 • Para cuidar al cónyuge del empleado, al hijo, o al padre que tenga un problema de salud serio que califique; o debido a un problema de salud serio del mismo empleado que califique y que resulte en que el empleado no pueda realizar su trabajo.
 • Por exigencias que califiquen relacionados con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea miembro del empleado, hijo o padre.
 Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre o familiar más cercano del miembro de las fuerzas armadas que está cubierto, puede tomarse hasta 26 semanas de licencia bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA), por sus siglas en inglés, en un período de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria.
 Un empleado no tiene que tomarse la licencia de una sola vez. Cuando es medicamente necesario o de otra manera permitido, los empleados pueden tomarse la licencia de forma intermitente o en una jornada reducida.
 Los empleados pueden elegir, o un empleador puede elegir, el uso de licencias pagadas acumuladas mientras se toman la licencia bajo la FMLA. Si un empleado sustituye la licencia pagada acumulada por la licencia bajo la FMLA, el empleador tiene que respetar las políticas de licencia normales del empleador.

BENEFICIOS Y PROTECCIONES
 Mientras los empleados estén en licencia bajo la FMLA, los empleadores tienen que continuar con la cobertura de seguro de salud como si el empleado no estuviera en licencia.
 Después de regresar de la licencia bajo la FMLA, la mayoría de los empleados se les tiene que restablecer el mismo trabajo o uno idéntico, incluido, con el pago, los beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes.
 Un empleador no puede interferir con los derechos de la FMLA de un individuo o tomar represalias contra alguien por usar o tratar de usar la licencia bajo la FMLA, oponerse a cualquier práctica ilegal hecha por la FMLA, o estar involucrado en un procedimiento serio o relacionado con la FMLA.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
 Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
 • Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
 • Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
 • Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.
 *Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a navegantes de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
 En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesitada bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible, según los procedimientos usuales del empleador.
 Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir sobre el diagnóstico del servicio y otros problemas de salud que afectan al empleado. Si el empleado necesita un diagnóstico de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización u otro tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA ha prevalecido temporalmente o definitivamente.
 Los empleados pueden exigir un certificado o una notificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación más incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
 Una vez que el empleador tiene conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que:
 • Permitir al empleado usar la licencia bajo la FMLA si el empleado es elegible para una licencia bajo FMLA y si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que avisar al empleado por la cual no es elegible.
 Los empleados tienen que notificar a sus empleadores si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánto ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
 Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de los Empleados Los Empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.
 La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
 Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
 • Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
 • Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
 • Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.
 *Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a navegantes de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
 En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesitada bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible, según los procedimientos usuales del empleador.
 Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir sobre el diagnóstico del servicio y otros problemas de salud que afectan al empleado. Si el empleado necesita un diagnóstico de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización u otro tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA ha prevalecido temporalmente o definitivamente.
 Los empleados pueden exigir un certificado o una notificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación más incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
 Una vez que el empleador tiene conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que:
 • Permitir al empleado usar la licencia bajo la FMLA si el empleado es elegible para una licencia bajo FMLA y si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que avisar al empleado por la cual no es elegible.
 Los empleados tienen que notificar a sus empleadores si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánto ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
 Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de los Empleados Los Empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.
 La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
 Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
 • Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
 • Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
 • Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.
 *Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a navegantes de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
 En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesitada bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible, según los procedimientos usuales del empleador.
 Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir sobre el diagnóstico del servicio y otros problemas de salud que afectan al empleado. Si el empleado necesita un diagnóstico de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización u otro tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA ha prevalecido temporalmente o definitivamente.
 Los empleados pueden exigir un certificado o una notificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación más incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
 Una vez que el empleador tiene conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que:
 • Permitir al empleado usar la licencia bajo la FMLA si el empleado es elegible para una licencia bajo FMLA y si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que avisar al empleado por la cual no es elegible.
 Los empleados tienen que notificar a sus empleadores si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánto ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
 Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de los Empleados Los Empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.
 La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
 Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
 • Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
 • Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
 • Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.
 *Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a navegantes de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
 En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesitada bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible, según los procedimientos usuales del empleador.
 Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir sobre el diagnóstico del servicio y otros problemas de salud que afectan al empleado. Si el empleado necesita un diagnóstico de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización u otro tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA ha prevalecido temporalmente o definitivamente.
 Los empleados pueden exigir un certificado o una notificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación más incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
 Una vez que el empleador tiene conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el empleador tiene que:
 • Permitir al empleado usar la licencia bajo la FMLA si el empleado es elegible para una licencia bajo FMLA y si es elegible, también tiene que proporcionar un aviso de los derechos y las responsabilidades según la FMLA. Si el empleado no es elegible, el empleador tiene que avisar al empleado por la cual no es elegible.
 Los empleados tienen que notificar a sus empleadores si la ausencia será designada como licencia bajo la FMLA, y de ser así, cuánto ausencia será designada como licencia bajo la FMLA.

CUMPLIMIENTO
 Los empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de los Empleados Los Empleados pueden presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo de EE. UU., la División de Horas y Salarios, o pueden presentar una demanda privada contra un empleador.
 La FMLA no afecta a ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local o convenio colectivo de negociación que proporcione mayores derechos de ausencias familiares o médicas.

REQUISITOS DE ELEGIBILIDAD
 Un empleado que trabaja para un empleador cubierto tiene que cumplir con tres criterios para poder ser elegible para una licencia bajo la FMLA. El empleado tiene que:
 • Haber trabajado para el empleador por lo menos 12 meses;
 • Tener por lo menos 1,250 horas de servicio en los 12 meses previos a tomar la licencia; y
 • Trabajar en el lugar donde el empleador tiene al menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo del empleado.
 *Requisitos especiales de "horas de servicio" se aplican a navegantes de una tripulación de una aerolínea.

PEDIDO DE LA LICENCIA
 En general, los empleados tienen que pedir la licencia necesitada bajo la FMLA con 30 días de anticipación. Si no es posible avisar con 30 días de anticipación, un empleado tiene que notificar al empleador lo más pronto posible, según los procedimientos usuales del empleador.
 Los empleados no tienen que informar un diagnóstico médico, pero tienen que proporcionar información suficiente para que el empleador pueda determinar si la ausencia califica bajo la protección de la FMLA. La información suficiente podría incluir sobre el diagnóstico del servicio y otros problemas de salud que afectan al empleado. Si el empleado necesita un diagnóstico de la familia no puede realizar las actividades diarias, o que una hospitalización u otro tratamiento médico es necesario. Los empleados tienen que informar al empleador si la necesidad de la ausencia es por una razón por la cual la licencia bajo la FMLA ha prevalecido temporalmente o definitivamente.
 Los empleados pueden exigir un certificado o una notificación periódica que respalde la necesidad de la licencia. Si el empleado determina que la certificación más incompleta, tiene que proporcionar un aviso por escrito indicando qué información adicional se requiere.

RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADOR
 Una vez que el empleador tiene conocimiento que la necesidad de la ausencia del empleado es por una razón que puede calificar bajo la FMLA, el