

### FED DERECHOS DE LOS TRABAJADORES BAJO LA LEY DE NORMAS JUSTAS DE TRABAJO (FLSA-SIGLAS EN INGLÉS)

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

**La ley exige que los empleadores exhiban este cartel donde sea visible por los empleados.**

**PAGO POR SOBRETIMIENTO**  
Por lo menos tiempo y medio (1 1/2) de la tasa regular de pago por todas las horas trabajadas en exceso de 40 en una semana laboral.

**TRABAJO DE MENORES DE EDAD**  
El empleado tiene que tener por lo menos 16 años para trabajar en la mayoría de los trabajos no agrícolas y por lo menos 18 años para trabajar en los trabajos no agrícolas peligrosos por la Secretaría de Trabajo. Los menores de 14 y 15 años pueden trabajar fuera del horario escolar en varias ocupaciones que no sean de manufactura, de minería, y que no sean peligrosas con ciertas restricciones al horario de trabajo. Se aplican distintos reglamentos al empleo agrícola.

**CREDITO POR PROPIAS**  
Los empleadores de "empleados que reciben propinas" que cumplen con ciertas condiciones, pueden recibir un crédito de salario parcial basado en las propinas recibidas por sus empleados. Los empleadores que tienen que pagar los empleados que reciben propinas un salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora si ellos reclaman un crédito de propinas contra su obligación de pagar el salario mínimo. Si las propinas recibidas por el empleado combinadas con el salario en efectivo de por lo menos \$2.13 por hora del empleador no equivalen al salario mínimo por hora, el empleador tiene que compensar la diferencia.

**EXTRACCIÓN EN EL TRABAJO**  
La FLSA requiere que los empleadores proporcionen un tiempo de descanso razonable para que un empleado pueda extraerse leche de los pechos para ella bebé que está amamantando durante un año después del nacimiento del/la niño/a cada vez que la empleada necesite extraerse leche. Empleadores deben proveer un lugar, que no sea un cuarto de baño, que esté ubicado de la vista y libre de intrusión de parte de compañeros de trabajo y del público, el cual la empleada podría usar para extraerse leche.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243** [www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd) WH1088 SPA

### FED SUS DERECHOS CONFORME A USERRA LEY DE DERECHOS DE EMPLEO Y REEMPLIO DE LOS SERVICIOS UNIFORMADOS

**USERRA protege los derechos laborales de individuos que dejan sus puestos de empleo de manera voluntaria o involuntaria para participar en el servicio militar en ciertos tipos de servicio en el Sistema Médico Nacional de Desastres. USERRA también prohíbe a los empleadores discriminar contra miembros presentes y pasados de los servicios uniformados, y contra aspirantes a servicios uniformados.**

**USERRA es un miembro presente o pasado del servicio uniformado:**

- usted es miembro presente o pasado del servicio uniformado;
- ha solicitado ser miembro del servicio uniformado; o
- entonces un empleador no puede negarle a usted:
  - empleo inicial;
  - reempleo;
  - retención de su empleo;
  - debido a esta situación.

Además, un empleador no puede tomar represalias contra alguien que ayude en la aplicación de los derechos de USERRA, lo cual incluye testificar o hacer una declaración relacionada con un proceso bajo USERRA, incluso si esa persona no está relacionada con el servicio.

**PROTECCIÓN DE SEGURO MÉDICO**  
Si usted deja su empleo para cumplir con el servicio militar, tiene el derecho a elegir continuar su cobertura existente del plan médico basado en el empleador para usted y sus dependientes por hasta 24 meses durante dicho servicio militar.

Incluso si no elige continuar la cobertura durante su servicio militar, usted tiene el derecho a ser reincorporado en el plan médico de su empleador cuando usted regrese a su empleo, por lo general sin ningún periodo de espera o exclusión (p.e., exclusiones por condiciones preexistentes) a excepción de enfermedades o lesiones relacionadas con el servicio.

**APLICACIÓN DE LA LEY**  
El Servicio de Empleo y Capacitación para Veteranos de Guerra (Veterans Employment and Training Service, VETS) del Departamento de Trabajo de EE.UU. está autorizado para investigar y resolver quejas de infracciones de USERRA.

Para obtener ayuda para presentar una queja, o para obtener cualquier otra información sobre USERRA, comuníquese con VETS al **1-866-4USA-DOLE** o visite su sitio web en <http://www.dol.gov/agencies/eovets>. Puede comunicarse a un asesor interactivo de USERRA en línea en <http://vetadv.dol.gov/eovets/vetsuhelp>.

Si presenta una queja ante VETS y VETS no puede resolverla, usted puede pedir que su caso se remita al Departamento de Justicia o a la Oficina del Proceso Especial (Office of Special Counsel), según corresponda, para representación.

Puede saltarse el proceso de VETS y entablar una demanda civil contra el empleador por infracciones de USERRA. Los derechos anotados aquí pueden variar dependiendo de las circunstancias. El texto de este aviso fue preparado por VETS, y puede verse en internet en esta dirección: <https://www.dol.gov/agencies/eovets/pamphlet/usaerraposters>. La Ley Federal exige que los empleadores notifiquen a sus empleados de sus derechos conforme a USERRA, y los empleados pueden satisfacer este requisito al poner a la vista de texto de este aviso donde habitualmente colcoquen avisos para empleados.

U.S. Department of Labor • 1-866-487-3265 U.S. Department of Justice • Office of Special Counsel Employer Support of the Guard and Reserve • 1-800-336-4590

### FED DERECHOS DEL EMPLEADO LEY PARA LA PROTECCIÓN DEL EMPLEO CONTRA LA PRUEBA DEL POLÍGRAFO

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

**PROHIBICIONES**  
Generalmente se le prohíbe al empleador que le exija o requiera a un empleado a o a un solicitante a un trabajo que se someta a una prueba con detector de mentiras, y que despidió, disciplinó, o discriminó de ninguna forma contra un empleado o contra un aspirante a un trabajo por haberse negado y/o someterse a la prueba o por haberse negado a otros derechos establecidos por la Ley.

**EXENCIONES**  
Esta Ley no afecta a los empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Tampoco se aplica 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 (incluyendo vehículos, sistemas de alarma y guardias). También se les permite el uso de estas 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 están 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 substituye ninguna prohibición de cualquier otra ley estatal o local ni tampoco a otros 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 de someterse a la prueba, el derecho a 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 pecuniaras civiles contra los violadores. Los empleados o solicitantes a empleos 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 FACILMENTE.**

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243** [www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd) WH1462 SPA

### OK Sus derechos conforme a la Ley de Salario Mínimo de Oklahoma

40 O.S. Artículo 197.1 y subsiguientes

Justas de Trabajo de 1938 y sus enmiendas, y que estén pagando el salario mínimo de los empleados de dichas ley, ni a los empleadores cuyos empleados estén exentos.

Oklahoma Department of Labor  
Leslie Osborn  
Comisionada del Trabajo

**Salario mínimo del estado \$7.25 por hora, vigente a partir del 24 de julio de 2009**

**¿DE QUÉ MANERA LOS UNIFORMES AFECTAN EL SALARIO MÍNIMO?**  
40 O.S. Artículo 197.17 — Los establecimientos comerciales que proveen uniformes a sus empleados pueden obtener crédito para el salario mínimo por un monto equivalente al costo razonable de la provisión de los uniformes.

**¿CUAL ES LA MULTA CIVIL POR INFRACCIONES?**  
40 O.S. Artículo 197.8 — El comisionado, luego de realizar una investigación, deberá presentar por escrito sus conclusiones con respecto a si se le deberán pagar o no salarios adicionales al empleado. Si el comisionado determina que se le deben pagar salarios adicionales al empleado, el diez por ciento (10%) de dicho monto adeudado se añadirá como multa por cada día de la semana. El comisionado deberá enviar dichas conclusiones al empleador y al empleado mediante correo certificado. El pago por parte del empleador y la aceptación del monto determinado por el comisionado por parte del empleado absolverá al empleador de toda responsabilidad adicional ante el empleado con respecto a los salarios reclamados por el empleador por el periodo en el que fue empleado del empleador.

40 O.S. Artículo 197.9 — Todo empleador, que sea considerado culpable por un tribunal de jurisdicción competente de pagar a un empleado salarios inferiores a los que le corresponden a dicho empleado, conforme a esta ley y en virtud de ella, será responsable de dicho empleado de pagar el doble del monto total correspondiente a dicho salario, menos cualquier monto que el empleador haya pagado efectivamente a dicho empleado, y de los costos de tribunal y los honorarios razonables de abogados que permita el tribunal, que en ningún caso serán inferiores a cien dólares (\$100.00). Todo acuerdo entre dicho empleado y el empleador para trabajar por menos de dicho salario no representará una defensa para dicha acción.

**¿CUAL ES LA SANCION PENAL POR INFRACCIONES?**  
40 O.S. Artículo 197.13 — Todo empleador, o el funcionario o representante de cualquier corporación, que pague o acepte pagar a cualquier empleado un monto inferior a la tarifa de indemnización exigida por esta ley, luego de la condena, será considerado culpable de un delito menor y será castigado con una multa de no más de quinientos dólares (\$500.00), o mediante encarcelamiento en una cárcel del condado por no más de seis (6) meses, o ambas.

DEPARTMENT OF LABOR UNITED STATES OF AMERICA **WHD** DIVISION DE HORAS Y SALARIOS DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU. **1-866-487-9243** [www.dol.gov/agencies/whd](http://www.dol.gov/agencies/whd) WH1088 SPA

### OK Employment Security Commission Aviso a los trabajadores BENEFICIOS DE SEGURO POR DESEMPEÑO

Si pierde su trabajo o si trabaja menos de una jornada completa y recibe menos de su salario de jornada completa, puede tener derecho a recibir beneficios de seguro de desempleo (UI). Puede obtener una copia sin costo del folleto "Reemployment Assistance for the Unemployed - Informational Booklet for Workers Who are Unemployed" (Ayuda de reempleo para los desempleados - folleto informativo para trabajadores que están desempleados) en el sitio web del Oklahoma Employment Security Commission [www.oklahoma.gov/oescc/individuals/](http://www.oklahoma.gov/oescc/individuals/). En este documento explicamos sus derechos y cómo presentar una reclamación de beneficios de seguro de desempleo.

Puede hacer todo el proceso de presentar un reclamo para beneficios por desempleo en línea en [www.oklahoma.gov/oescc/](http://www.oklahoma.gov/oescc/). Si tiene preguntas y necesita ayuda, puede ponerse en contacto con el Oklahoma Employment Security Commission's Service Center al (405) 525-1500 o visite una oficina de Oklahoma Works. Para encontrar su oficina más cercana, vaya a <http://www.oklahoma.gov/oescc/locations.html>.

**EMPLEADORES:** La sección 2-502 de la Ley de Seguridad Laboral de Oklahoma exige que publique y mantenga este aviso en lugares accesibles para sus empleados. Puede obtener copias en línea en [www.oklahoma.gov/oescc/employment-resources-and-forms](http://www.oklahoma.gov/oescc/employment-resources-and-forms)

OE5-044 **REV. 08/17/2021**

### FED SUS DERECHOS DE PERSONAL SEGÚN LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

**¿Qué es una licencia de FMLA?**  
La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA), por sus siglas en inglés es una ley federal que proporciona al personal elegible **licencia con protección del empleo** por razones familiares y médicas que califican. La División de Horas y Salarios (WHD), por sus siglas en inglés es el Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la FMLA para la mayoría del personal.

El personal elegible puede tomarse licencia de FMLA de **hasta 12 semanas de trabajo** sin un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento, la adopción o la ubicación de hogar adveniente de un niño o niña,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s) con enfermedades mentales o físicas graves, y
- Ciertas razones que califican, relacionadas con la asignación de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar.

El personal que sea cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar cercano de una persona cubierta en el servicio militar con una lesión o enfermedad grave **puede tomarse una licencia de FMLA de hasta 26 semanas de trabajo** en un periodo de 12 meses para:

- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, padre o madre en el servicio militar,
- Un problema grave de salud mental o físico que le impide trabajar,
- El cuidado de su cónyuge, hijo, hija, o padre(s)