

Si tienes (o un miembro de la familia) un problema de salud grave, hay una ley especial, llamada Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA), que otorga a muchas personas el derecho a ausentarse del trabajo para cuidar a un hijo, padre, cónyuge o cuidarse a sí mismas.

### ¿Estoy cubierto por la FMLA?

La FMLA federal lo cubre si

- hay 50 empleados o más en su lugar de trabajo; y
- ha trabajado al menos 1,250 horas durante los últimos 12 meses, sin contar vacaciones, días feriados o ausencias por enfermedad.

La FMLA estatal lo cubre si

- hay 75 empleados o más en su lugar de trabajo; y
- ha trabajado al menos 1,000 horas durante los últimos 12 meses, sin contar vacaciones, días feriados o ausencias por enfermedad

### ¿Cuándo me cubre la FMLA?

La FMLA federal y estatal lo cubre si usted, su hijo/a, su padre, o cónyuge tienen un problema de salud grave.

### ¿Cómo define la FMLA un problema de salud grave?

La FMLA dice que un problema de salud es grave cuando usted (o su hijo/a, padre o cónyuge) está

- no puede trabajar o ir a la escuela por más de 3 días;
- en un hospital o otro establecimiento de pacientes internados; o
- bajo el cuidado continuo de un profesional médico.

La FMLA estatal también lo cubre si la persona enferma es su suegro/a o pareja de unión civil.

La FMLA también cubre ausencias del trabajo para cuidar de un veterano de guerra que se lesionó en servicio activo o que tiene un problema de salud grave. El veterano de guerra tiene que ser su cónyuge, hijo/a, padre/madre, o pariente más cercano.

### ¿La FMLA cubre licencia por maternidad?

Sí. La FMLA federal y estatal cubren su licencia por maternidad y por un hijo/hija recientemente adoptado y por un niño/ña acogido en su hogar de manera temporal.



Quizás tenga que usar sus días de vacaciones o días por enfermedad antes de poder usar la licencia bajo la FMLA.

### ¿Recibiré mi sueldo durante mi licencia bajo la FMLA?

No. La licencia bajo la FMLA es sin goce de sueldo.

### ¿Cuánto tiempo de licencia me puedo tomar?

La FMLA federal permite hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo por cada periodo de 12 meses. La FMLA estatal permite hasta 16 semanas de licencia sin goce de sueldo por cada periodo de 24 meses (o 24 semanas si es empleado estatal).

### ¿Tengo que tomar mi licencia toda junta?

No. Puede tomarla según las necesidades médicas de la persona que está enferma. Por ejemplo, puede tomarla toda junta, si la necesita, o reducir su horario regular de trabajo para poder ir a citas semanales con su médico.

**¿Perderé mis beneficios de salud mientras estoy de licencia?**

No. Su empleador tiene que seguir proporcionándole sus beneficios de salud mientras está con licencia. Usted pagará la misma cantidad por sus beneficios que pagaba antes.

Su empleador también tiene que seguir brindándole la misma cobertura para sus demás beneficios (si los tiene), como por ejemplo: seguro de vida y discapacidad, licencia por enfermedad, beneficios educativos, y pensiones.

**¿Puedo volver a mi trabajo anterior después de la licencia?**

Tiene el derecho a volver a su trabajo anterior. Si el puesto no está disponible, su empleador le tiene que dar un puesto equivalente con una paga equivalente.

Si se tomó la licencia porque estaba enfermo y ya no puede realizar su trabajo, la FMLA estatal (pero no la FMLA federal) dice que su empleador le tiene que dar un trabajo adecuado para su condición física.

**¿Cómo le digo a mi empleador que me quiero tomar una licencia bajo la FMLA?**

Dígale a su supervisor lo antes posible que necesita tomarse una licencia y explique por qué. A menos que sea una emergencia, tiene que dar un aviso con 30 días de anticipación o un aviso con la mayor cantidad de anticipación posible.

**Nota:** No es necesario que pida la licencia por escrito (pero es mejor si lo hace).

Después de decirle a su supervisor, alguien en la empresa le explicará cuáles son sus derechos bajo la FMLA y le indicará qué información y documentos tiene que proporcionar.

**¡Importante!** Para proteger su trabajo, obedezca todas las reglas de su empleador para pedir la licencia.

**¿Qué pasa si mi empleador no sabe cuáles son mis derechos bajo la FMLA?**

Su empleador puede obtener más información sobre sus derechos bajo la FMLA en el sitio web del Departamento de Trabajo de CT:  
[www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/fmla.htm](http://www.ctdol.state.ct.us/wgwkstnd/fmla.htm)

**¿Qué hago si mi empleador me despide debido a una licencia bajo la FMLA?**

Es ilegal que su empleador

- se niegue a otorgarle una licencia bajo la FMLA;
- limite su licencia bajo la FMLA;
- le despida porque usted quiere tomarse (o está tomando, o se tomó) una licencia bajo la FMLA; o
- le castigue de alguna manera debido a una licencia bajo la FMLA.

Si tiene problemas con su empleador debido a una licencia bajo la FMLA llame al:

- Departamento de Trabajo de CT: 860-263-6790
- Departamento de Trabajo de los EE. UU.: 866-487-9243

Le pueden dar información o ayudarlo a presentar un reclamo.

*Esta información se basa en las leyes de Connecticut vigentes desde 11/2017. No debe interpretarse como consejo legal para una situación individual. Por favor llame a Statewide Legal Services o consulte con un abogado para obtener ayuda adicional. [www.ctlawhelp.org](http://www.ctlawhelp.org)*

**¿NECESITA AYUDA?****Statewide Legal Services**

1-800-453-3320

860-344-0380

[www.AyudaLegalCT.org](http://www.AyudaLegalCT.org)