

Hoja de datos #28: La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993

LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE 1993

La División de Horas y Salarios de la Administración de Normas de Empleo del Departamento de Trabajo de los EE.UU. administra y supervisa el cumplimiento de la Ley de ausencia familiar y médica (Family and Medical Leave Act [FMLA]) para todos los empleados del sector privado y del gobierno local y estatal, y a algunos del gobierno federal. La ley se aplica a la mayoría de los empleados del gobierno federal y a ciertos empleados del Congreso, quienes están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de los EE.UU. o del Congreso.

Para la mayoría de los empleadores, la ley FMLA entró en vigencia el 5 de agosto de 1993. Si había un convenio colectivo de trabajo en vigencia en esa fecha, la ley FMLA entró en vigencia en la fecha de vencimiento del convenio o el 5 de febrero de 1994, lo que haya sucedido antes. La ley FMLA da derecho a los empleados elegibles de tomar hasta 12 semanas de ausencia sin pago con protección del puesto de trabajo en un período de 12 meses por razones médicas y familiares especificadas. El empleador puede utilizar el año calendario, un período de 12 meses fijos como el año de ausencia o año fiscal, o un período de 12 meses anterior o posterior al comienzo de la ausencia como el período de 12 meses.

La ley contiene provisiones sobre el alcance de la ley sobre los empleadores; los requisitos que deben cumplir los empleados para tener derecho a los beneficios de la ley; el derecho a la ausencia, el mantenimiento de los beneficios médicos durante la ausencia, la reincorporación al trabajo después de la ausencia; la notificación y el certificado de necesidad de la ausencia bajo la ley FMLA; y la protecciones para los empleados que solicitan o toman ausencia bajo la ley FMLA. La ley también exige que los empleadores lleven ciertos registros.

LOS EMPLEADORES BAJO EL ALCANCE DE LA LEY

La ley FMLA se aplica a todos los siguientes empleadores:

- agencias públicas, entre las que se incluyen empleadores del gobierno estatal, local y federal, agencias educativas locales (escuelas) y
- empleadores del sector privado que emplearon a 50 empleados o más durante 20 semanas laborales o más en este año calendario o en el anterior y que desarrollan actividades comerciales o desempeñan tareas en una industria o actividad relacionada con el comercio, entre los que se incluyen co-empleadores y sucesores de empleadores con cobertura.

REQUISITOS PARA LOS EMPLEADOS

Para ser elegible para los beneficios de la ley FMLA, los empleados deben:

1. trabajar para un empleador bajo el alcance de la ley;
2. haber trabajado para ese empleador durante un total de 12 meses*;
3. haber trabajado un mínimo de 1250 horas durante los 12 meses previos*; y
4. trabajar en un local en los Estados Unidos o en cualquier territorio o posesión de los Estados Unidos donde el empleador tenga por lo menos 50 empleados trabajando dentro de un radio de 75 millas.

*[Consulte las normas especiales para reservistas que se reincorporan según la ley USERRA.](#)

DERECHO A AUSENCIA

Un empleador bajo el alcance de la ley debe otorgar a un empleado elegible un total de hasta 12 semanas laborales de ausencia sin pago durante cualquier período de 12 meses por una o más de las siguientes razones:

- para el nacimiento y atención de un hijo recién nacido del empleado;
- para la colocación con el empleado de un niño para adopción o cuidado antes de ser adoptado;
- para cuidar a un familiar directo (cónyuge, hijo o padre) con una condición de salud grave; o
- para tomar ausencia cuando el empleado no puede trabajar por una condición de salud grave.

Los cónyuges que trabajan para el mismo empleador tienen derecho en conjunto a un total de 12 semanas laborales **combinadas** por el nacimiento y atención de un hijo recién nacido, por colocación de un niño para adopción o cuidado antes de ser adoptado y por el cuidado de un padre o una madre con una condición de salud grave.

Las ausencias por nacimiento y atención de un recién nacido, o por colocación de un niño para adopción o cuidado antes de ser adoptado, deben concluirse dentro de un período de 12 meses del nacimiento o la colocación.

En ciertas circunstancias, los empleados pueden tomarse la ausencia otorgada por la ley FMLA de forma intermitente. Esto significa que pueden tomarse la ausencia en períodos o mediante la reducción de su horario de trabajo semanal o diario normal.

- Si la ausencia otorgada por la ley FMLA es por nacimiento y atención o por adopción efectiva o temporaria, el uso de la ausencia intermitente estará sujeto a la aprobación del empleador.
- La ausencia otorgada por la ley FMLA puede ser intermitente siempre que resulte **necesario por razones médicas** el cuidado de un familiar gravemente enfermo, o si el empleado está grave y no puede trabajar.

Asimismo, en ciertas condiciones, los empleados o los empleadores pueden optar por utilizar tiempo **pagado** acumulado (como ausencia por vacaciones o enfermedad) para cubrir toda la ausencia otorgada por la ley FMLA o una parte de esta ausencia.

Los empleadores serán responsables de establecer, sobre la base de información proporcionada por el empleado, si el uso que hace un empleado de tiempo pagado cuenta como ausencia otorgada por la ley FMLA.

“**Condición de salud grave**” significa una enfermedad, una lesión, un impedimento o una condición física o mental que incluya:

- un período de incapacidad o tratamiento relacionado a ser internado (es decir, permanencia durante la noche) en un hospital, un centro de cuidados o un centro de atención médica para pacientes a largo plazo, y un período de incapacidad o tratamiento subsiguiente relacionado con dicha asistencia a pacientes hospitalizados; o
- un tratamiento continuo proporcionado por un proveedor de atención médica que incluya un período de incapacidad (es decir, incapacidad para trabajar, asistir a la escuela o realizar otras actividades cotidianas) por los siguientes motivos:

(1) una condición de salud (incluyendo el tratamiento por dicha condición o la recuperación posterior) de más de tres días consecutivos de duración, y todo tratamiento subsiguiente o período de incapacidad relacionado con la misma condición que **también** incluya:

- tratamiento en dos o más instancias proporcionado por un proveedor de atención médica, o supervisado por dicho proveedor; **o**
- un tratamiento por un proveedor médico que resulte en un régimen de tratamiento médico continuo; **o**

(2) embarazo o cuidado prenatal. No es necesario realizar una consulta al proveedor de atención médica por cada ausencia; **o**

(3) una condición de salud grave crónica que continúa durante un período prolongado, requiere consultas periódicas al proveedor de atención médica y puede incluir períodos de incapacidad esporádicos (por ejemplo, asma, diabetes). No es necesario realizar una consulta a un proveedor de atención médica por cada ausencia; **o**

(4) una condición permanente o a largo plazo para la cual un tratamiento puede resultar ineficaz (por ejemplo, Alzheimer, un accidente cerebrovascular grave, cáncer terminal). Sólo requiere la supervisión de un proveedor de atención médica, no un tratamiento activo; **o**

(5) ausencias para recibir varios tratamientos por cirugía reconstructiva o por una condición que, a menos que sea tratada, podría implicar un período de incapacidad de más de tres días (por ejemplo, tratamientos de quimioterapia y radioterapia contra cáncer).

"Proveedor de atención médica" significa:

- doctores en medicina u osteopatía con autorización para ejercer la medicina o realizar cirugías del estado en el que ejercen; **o**
- podólogos, dentistas, psicólogos clínicos, optometristas y quiroprácticos (se limita a la manipulación manual de la columna para corregir una subluxación cuya existencia está comprobada por medio de una radiografía) con autorización para ejercer, y que lo hacen dentro del ámbito de su disciplina, según la ley estatal; **o**
- enfermeros que practican medicina, enfermeros parteros y trabajadores sociales clínicos con autorización para ejercer, y que lo hacen dentro del ámbito de su disciplina, según la ley estatal; **o**
- proveedores de la Ciencia Cristiana registrados en la Primera Iglesia de Cristo, Científico en Boston, Massachusetts; **o**
- cualquier proveedor de atención médica reconocido por el empleador o el gerente de beneficios del plan de salud grupal del empleador.

MANTENIMIENTO DE LOS BENEFICIOS MÉDICOS

Un empleador bajo el alcance de la ley debe mantener la cobertura del seguro médico grupal de un empleado que tiene ausencia otorgada por la ley FMLA cuando ese seguro fue proporcionado antes de que tomara la ausencia, y debe mantenerlo bajo las mismas cláusulas como si el empleado hubiera seguido trabajando. Cuando corresponda, deberán realizarse los trámites necesarios para que el empleado pague su parte de las primas del seguro médico mientras este ausente.

En algunos casos, el empleador podrá recuperar las primas que pagó para mantener la cobertura de salud de un empleado que no se reincorporó al trabajo después de una ausencia otorgada por la ley FMLA.

REINCORPORACIÓN AL TRABAJO

Después de una ausencia otorgada por la ley FMLA, el empleado debe ser reincorporado al puesto de trabajo original o a un puesto equivalente con la misma remuneración, los mismos beneficios y demás cláusulas y condiciones de empleo.

Además, el hecho de que un empleado se tome una ausencia otorgada por la ley FMLA no puede dar lugar a la pérdida de ningún beneficio laboral que el empleado haya adquirido o al que tuviera derecho **antes** de la ausencia. Tampoco pueden tenerse en cuenta estas ausencias para descontar días de presentismo en los sistemas que permiten a un empleado faltar al trabajo por cualquier razón una cierta cantidad de días.

En circunstancias específicas y limitadas en las que la reincorporación de un empleado causará pérdidas económicas sustanciales y graves a sus operaciones, un empleador puede negarse a reincorporar a ciertos empleados "**clave**" con sueldos altos después de la ausencia otorgada por la ley FMLA, durante la cual se mantuvo la cobertura de salud. Para poder hacer esto, el empleador debe:

- notificar al empleado de su estado de empleado "clave" en respuesta a la notificación del empleado sobre su intención de tomar una ausencia otorgada por la ley FMLA;
- notificar al empleado en cuanto decida el empleador que no se le reincorporará y explicar los motivos de la decisión;
- ofrecer al empleado una oportunidad razonable de regresar al trabajo después de haber entregado esta notificación; y
- tomar una resolución final en lo que respecta a si se negará la reincorporación cuando finalice el período de ausencia, si el empleado solicita la reincorporación en ese momento.

Un empleado "**clave**" es un empleado asalariado elegible, cuyo sueldo está dentro del 10% más alto dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo.

NOTIFICACIÓN Y CERTIFICADO

Los empleados que deseen tomar la ausencia otorgada por la ley FMLA deben entregar una notificación con 30 días de anticipación informando la necesidad de tomar dicha ausencia cuando la necesidad sea previsible y la notificación viable.

Además, los empleadores pueden requerir que los empleados proporcionen:

- certificado médico que sustente la necesidad de la ausencia debido a una condición de salud grave del empleado o de un familiar directo;
- una segunda o tercera opinión médica (de cuyo costo se hará cargo el empleador) y nuevos certificados periódicos; e
- informes periódicos durante la ausencia otorgada por la ley FMLA sobre el estado del empleado y su intención de regresar al trabajo.

En los casos en que se requiere una ausencia intermitente para la prestación de cuidado por enfermedad del empleado o de un familiar directo, y cuando es para recibir tratamiento médico planificado, el empleado debe intentar programar el tratamiento de tal forma que no indebidamente interrumpa las operaciones del empleador.

Los empleadores bajo el alcance de la ley deben colocar un cartel aprobado por la Secretaría de Trabajo en el que se expliquen los derechos y responsabilidades según la ley FMLA. Todo empleador que infrinja intencionalmente este requisito puede ser sujeto a una multa de hasta \$100 por cada infracción.

Además, los empleadores bajo el alcance de la ley deben informar a los empleados sobre sus derechos y responsabilidades según la ley FMLA. Esto incluye dar información específica por escrito sobre los requisitos de los empleados y lo que podría ocurrir en ciertas circunstancias, por ejemplo, si el empleado no regresa al trabajo después de la ausencia otorgada por la ley FMLA.

ACTOS ILÍCITOS

Es ilícito que un empleador interfiera en el ejercicio de los derechos otorgados por la ley FMLA, los restrinja o los niegue. También es ilícito que un empleador despidiera a un empleado o discrimine a cualquier persona porque se opone a cualquier práctica relacionada con la ley FMLA o porque participa en cualquier procedimiento relacionado con la ley FMLA.

SUPERVISIÓN DEL CUMPLIMIENTO

La División de Horas y Salarios investiga las denuncias. En caso de que no se pudieran solucionar satisfactoriamente las infracciones, el Departamento de Trabajo de los JUL. puede iniciar una acción judicial para obligar el cumplimiento. Las personas también pueden iniciar acciones civiles privadas contra un empleador por infracciones.

OTRAS DISPOSICIONES

Para los empleados de agencias educativas locales se aplican normas especiales. Por lo general, estas normas establecen que la ausencia otorgada por la ley FMLA se tome en bloques de tiempo en casos de ausencias intermitentes, o cuando se requiere una ausencia cerca del fin del período escolar.

Los empleados ejecutivos, administrativos y profesionales asalariados de empleadores bajo el alcance de la ley que cumplen con los criterios de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA) para exenciones de salario mínimo y sobretiempo según los reglamentos 29 CFR Parte 541, no pierden el estado de exención otorgado por la ley FLSA al tomar una ausencia sin pago otorgada por la ley FMLA. Esta excepción a los requisitos de "pago en base salarial" de la exención de la ley FLSA se extiende sólo al uso por empleados elegibles de ausencia otorgada por la ley FMLA.

La ley FMLA no tiene efecto sobre ninguna otra ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni suplanta ninguna ley local o estatal que proporcione mayores protecciones para ausencias por razones médicas y familiares. Tampoco afecta la obligación de un empleador de proporcionar mayores derechos de ausencia de acuerdo con un convenio colectivo de trabajo o un plan de beneficios de empleo. La ley FMLA también fomenta al empleador a que otorgue mayores derechos de ausencia.

PARA MAS INFORMACIÓN

La regla final implementando la ley FMLA se contiene en el Registro Federal (Federal Register) de fecha 6 de enero de 1995. Para mayor información, visite nuestro sitio en la Red de Horas y Salarios: <http://www.wagehour.dol.gov> o comuníquese llamando a nuestro servicio gratuito de información y asistencia de Horas y Salarios, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación tiene por objeto brindar información general y no deberá ser considerada del mismo tenor que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos. La presente ficha es parte de una serie de fichas técnicas que presentan los diferentes programas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. El objetivo es brindar únicamente una descripción general y no tiene validez jurídica.

U.S. Department of Labor
Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE
TTY: 1-877-889-5627
[Comuníquese con nosotros](#)