

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

Aviso: El 28 de octubre de 2009, el Presidente firmó la Ley de Autorización para la Defensa Nacional para el Año Fiscal 2010 (NDAA-siglas en inglés, de 2010), [Ley Pública 111-84](#). La Sección 565 de la NDAA de 2010 enmienda los derechos a ausencia de familias militares bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-siglas en inglés). Estas enmiendas expanden el alcance bajo la ley de ausencia por “exigencia calificadora” a empleados elegibles con miembros de la familia bajo el alcance de la ley que estén en las Fuerzas Armadas Regulares y cobertura para “ausencia militar para el/la que atiende” a empleados elegibles, los cuales son esposos, hijo, hija, padre/madre, o pariente más próximo de ciertos veteranos con una “lesión seria o enfermedad”. El 21 de diciembre de 2009, el Presidente firmó la Ley de Correcciones Técnicas para la Tripulación de Avión de las Líneas Aéreas, [Ley Pública 111-119](#), la cual modifica las exigencias de elegibilidad de FMLA para miembros de la tripulación de aviones. Esta Hoja de Datos no incorpora estas enmiendas a FMLA.

La Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de EEUU administra y hace cumplir la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-siglas en inglés) para todo empleado particular, para todo empleado de los gobiernos estatales y locales, y para algunos empleados federales. La gran parte de los empleados federales y ciertos empleados congresionales también están bajo el alcance de la ley y están sujetos a la jurisdicción de la Oficina para la Gerencia del Personal de EEUU o del Congreso.

FMLA otorga el derecho a empleados elegibles a tomar hasta 12 semanas laborales, no pagadas, de ausencia con protección del puesto en un período de 12 meses por razones específicas de familia y médicas, o por cualquier “exigencia calificadora” que surja del hecho de que un miembro militar bajo el alcance de la ley esté en servicio activo, o se le haya notificado de un llamado inminente o de una orden a servicio activo, en respaldo de una operación contingente. FMLA también les permite a empleados elegibles tomar hasta 26 semanas laborales de ausencia, con protección del puesto, durante un “período único de 12 meses” para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad. [Vea Hoja de Datos # 28A: Los Derechos a Ausencia de Familias Militares Bajo La Ley de Ausencia Familiar y Médica.](#)

COBERTURA DE EMPRESARIOS

FMLA se aplica a todas las agencias públicas, incluyendo a empleados estatales, locales y federales, agencias locales de enseñanza (escuelas) y empresarios del sector particular que emplearon a 50 o más empleados durante 20 o más semanas laborales en el año civil actual o anterior, incluyendo coempresarios y sucesores de empresarios bajo el alcance de la ley.

ELEGIBILIDAD DE EMPLEADOS

Para ser elegible a los beneficios de FMLA, el empleado **tiene que:**

- trabajar para un empresario con cobertura;
- haber trabajado para el empresario por un total de 12 meses;
- haber trabajado por lo menos 1,250 horas en los 12 meses anteriores; y

- trabajar en un lugar en los Estados Unidos o en cualquier territorio o posesión de Estados Unidos donde el empresario emplee por lo menos a 50 empleados dentro de 75 millas.

Mientras que los 12 meses de empleo no tienen que ser sucesivos, períodos de empleo anteriores a una interrupción en servicio de **siete** años o más no tienen que ser contados a menos que la interrupción haya sido ocasionada por el cumplimiento de la obligación a la Guardia Nacional o a la Reserva Militar del/ de la empleado(a) (como se protege bajo la Ley Para los Derechos a los Servicios de Empleo y de Reempleo de los Uniformados (USERRA-siglas en inglés)), o si existe un acuerdo escrito, incluyendo un acuerdo de negociación colectiva, relevante a la intención del empresario a recontratar al/ a la empleado(a) después de la interrupción en servicios. *Vea* [“Reglas Especiales Bajo FMLA Para Reservistas Que Regresan.”](#)

DERECHOS DE AUSENCIA

Un empresario bajo el alcance de la ley tiene que otorgarle a un(a) empleado(a) elegible hasta un total de **12 semanas laborales** de ausencia **no pagada** durante cualquier período de 12 meses por una o varias de las razones siguientes:

- para el nacimiento y el cuidado de una criatura recién nacida del/de la empleado(a);
- para la colocación en adopción o crianza de un hijo o de una hija con el/la empleado(a);
- para atender a un cónyuge, hijo(a), o padre/madre el/la cual padezca una condición seria de salud;
- para tomar ausencia médica cuando el/la empleado(a) no puede trabajar a causa de una condición seria de salud; o
- a causa de exigencias calificadoras que surjan por el hecho de que el cónyuge del/de la empleado(a), su hijo, hija, o padre/madre esté en servicio activo o que se le llame a es tado de servicio activo como miembro de la Guardia Nacional o de las Reservas en apoyo de una operación contingente.

Un empresario bajo el alcance de la ley también tiene que otorgarle a un empleado elegible que sea el cónyuge, hijo, hija, padre/madre o pariente próximo o de un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluyendo a un miembro de la Guardia Nacional o de las Reservas, que padezca una lesión seria o una enfermedad, hasta un total de **26 semanas laborales** de ausencia **no pagada** durante un “período único de 12 meses” para atender al miembro del servicio militar. Para información específica concierne a la ausencia para familias militares, *vea* [“Hoja de Datos # 28A: Los Derechos a Ausencia de Familias Militares Bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica.”](#)

Esposos empleados por el mismo empresario están limitados en la **cantidad de** ausencia familiar que pueden tomar para el nacimiento y cuidado de una criatura recién nacida, para la colocación en adopción o crianza de una criatura, o para cuidar a un (a) padre/madre que padece una condición seria de salud a un total combinado de 12 semanas laborales (o a 26 semanas laborales si también se usa la ausencia para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad). La ausencia para el nacimiento y cuidado, o para la colocación en adopción o crianza, tiene que concluirse dentro de los 12 meses después del nacimiento o la colocación.

Bajo algunas circunstancias, el empleado puede tomar ausencia FMLA intermitentemente, es decir, tomar ausencia en bloques separados de tiempo por una sola razón calificadora, o en un horario reducido de ausencia, reduciendo el horario usual de trabajo semanal o diariamente. Cuando se necesite tomar ausencia para someterse a tratamiento médico planeado, el empleado tiene que hacer un esfuerzo razonable de fijar la hora del tratamiento de modo de evitar interrumpir indebidamente la operación del empresario. Si la ausencia FMLA es para el nacimiento y cuidado, o para la colocación en adopción o crianza, el uso de la ausencia intermitente está sujeto a la aprobación del empresario.

Bajo ciertas condiciones, los empleados o empresarios pueden escoger “substituir” (aplicar concurrentemente) la ausencia **pagada** que se ha acumulado (como ausencia por enfermedad o por vacaciones) para cubrir parte o toda la ausencia bajo FMLA. Los términos y las condiciones de la política normal de ausencia del empresario determinan la habilidad del empleado para substituir la ausencia pagada que se ha acumulado.

“Una condición seria de salud” quiere decir una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que involucra o:

- Atención médica del/de la paciente ingresado (a) (i.e., estada por una noche) en un hospital, hospicio, o en un establecimiento residencial para la atención médica, incluyendo cualquier período de incapacidad (i.e. inabilidad para trabajar, asistir a la escuela, o desempeñar otras actividades regulares diarias) o tratamientos subsecuente en conexión con la atención médica recibida durante el ingreso; o
- Tratamiento continuo por un proveedor de atención médica, que incluye:

(1) Un período de incapacidad que permanece más de tres días sucesivos, días enteros civiles, y cualquier tratamiento subsecuente o período de incapacidad relacionada a la misma condición que **también** incluye:

- tratamiento dos o tres veces por o bajo la supervisión de un proveedor de atención médica (i.e., visitas en persona, la primera dentro de 7 días y ambas dentro de 30 días del primer día de la incapacidad); o
- un tratamiento por un proveedor de atención médica (i.e., una visita en persona dentro de 7 días del primer día de la incapacidad) con un régimen de tratamiento continuo (e.g., medicamentos por receta, terapia física); o

(2) Cualquier período de incapacidad relacionada a un embarazo o para atención prenatal. Una visita al proveedor de atención médica no es necesaria para cada ausencia; o

(3) Cualquier período de incapacidad o tratamiento de una condición seria y crónica de salud la cual continúa durante un período extendido de tiempo, que requiere visitas periódicas (por lo menos dos al año) a un proveedor de atención médica y que pueda involucrar episodios ocasionales de incapacidad. Una visita al proveedor de atención médica no es necesaria para cada ausencia; o

(4) Un período de incapacidad que es permanente o de largo plazo debido a una condición para la cual tratamientos no sean efectivos. Sólo se requiere la supervisión de un proveedor de atención médica, en lugar de tratamiento activo; o

(5) Cualquier ausencia para recibir tratamientos múltiples para cirugía restaurativa o por una condición que probablemente resultaría en un período de incapacidad de más de tres días si no se trata.

MANTENIMIENTO DE BENEFICIOS DE SALUD

Se le exige al empresario bajo el alcance de la ley que le mantenga la cobertura del seguro colectivo de salud al empleado que tenga ausencia de FMLA siempre y cuando dicho seguro se ha ya proporcionado antes de que se tomase la ausencia y bajo los mismos términos como si el empleado hubiese continuado trabajando. Si aplicable, se tendrán que hacer arreglos para que los empleados hagan la parte de los pagos que les corresponde del seguro de salud mientras se ausenten. En algunos casos, el empresario puede recuperar la parte que pagó para mantener la cobertura de salud para un empleado que no regrese al trabajo después de una ausencia FMLA.

RESTAURACIÓN DEL TRABAJO

Al regresar de una ausencia FMLA, al/a la empleado(a) se le tiene que restituir a su puesto original, o a uno equivalente con pago, beneficios y otros términos y condiciones equivalentes de empleo. El uso de ausencia FMLA por parte de un(a) empleado(a) no puede resultar en la pérdida de cualquier beneficio de empleo que el/la empleado(a) haya ganado o al cual haya tenido derecho **antes** de usar ausencia FMLA, o que se cuente contra el/la empleado(a) bajo una política de asistencia de “no culpa.” Si un bono, o cualquier otro pago, no obstante, se basa en lograr una meta específica, como horas trabajadas, productos vendidos, o asistencia perfecta, y el/la empleado(a) no ha logrado la meta debido a una ausencia FMLA, el pago se le puede negar a menos que se le pague a un empleado en estado equivalente de ausencia por una razón que no califica como ausencia FMLA.

El/La empleado(a) no tiene ningún derecho superior a restauración o a otros beneficios y condiciones de empleo como si el/la empleado(a) hubiese estado continuamente empleado(a).

AVISO Y CERTIFICACIÓN

Aviso del/de la empleado(a)

Los empleados que intenten usar ausencia FMLA tienen que proveer aviso 30 días por adelantado de la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA cuando la necesidad es previsible y dicho aviso es factible. Si la ausencia es previsible menos de 30 días por adelantado, el/la empleado(a) tiene que proveer un aviso tan pronto sea factible – generalmente, o el mismo día o el próximo día laboral. Cuando la necesidad de tomar ausencia no es previsible, el/la empleado(a) tiene que proveer aviso al empresario tan pronto sea factible bajo los hechos y las circunstancias del caso particular. Ausentes circunstancias inusuales, los empleados tienen que cumplir con los requisitos usuales y habituales de aviso y de procedimiento del empresario para solicitar ausencia.

El/La empleado(a) tiene que proveer suficiente información para que el empresario determine razonablemente si se puede aplicar FMLA a la solicitud de ausencia. Dependiendo de la situación, dicha información puede incluir que el/la empleado(a) está incapacitada por embargo, ha sido hospitalizado(a) por una noche, no puede desempeñar las funciones del trabajo y/o que el miembro de familia que califica del/de la empleado(a) está bajo el cuidado continuo de un proveedor de atención médica.

Cuando el/la empleado(a) intenta solicitar ausencia por una razón que califica bajo FMLA por la **primera vez**, el/la empleado(a) no necesita afirmar expresamente derechos bajo FMLA o mencionar FMLA. Cuando el/la empleado(a) intenta tomar ausencia, sin embargo, por una razón que califique bajo FMLA para la cual el empresario le ha previamente proveído al/a la empleado(a) ausencia protegida bajo FMLA, el/la empleado(a) **tiene que** hacer referencia específica a la razón calificadora de la ausencia o la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA.

Aviso del Empresario

Empresarios con cobertura tienen que fijar un aviso aprobado por la Secretaría de Trabajo explicando los derechos y las responsabilidades bajo FMLA. El empresario que viole intencionalmente este requisito de fijar aviso puede estar sujeto a una sanción civil de hasta \$110 por cada ofensa separada. Además, los empresarios tienen que incluir este aviso general en manuales de empleados o en otra guía escrita para empleados sobre beneficios, o le tienen que distribuir una copia del aviso a cada nuevo empleado que sea contratado. Los empresarios pueden usar el [aviso](#) preparado por el Departamento de Trabajo de EE.UU. para satisfacer este requisito.

Cuando el/la empleado(a) solicita ausencia FMLA o el empresario adquiere información que la ausencia puede ser por una razón que califica bajo FMLA, el empresario tiene que notificarle al/la empleado(a) de su elegibilidad para tomar ausencia e informarle al/la empleado(a) de sus derechos y responsabilidades bajo FMLA. Cuando el empresario tiene suficiente información para determinar que la ausencia se toma por una razón que califica bajo FMLA, el empresario tiene que notificar al/la empleado(a) que la ausencia será designada y contada como ausencia bajo FMLA. Los empresarios pueden usar los formularios opcionales [WH-381](#) y [WH-382](#) preparados por el Departamento de Trabajo de EE UU para satisfacer los requisitos de notificación.

Certificación

Los empresarios pueden requerir que la solicitud del/la empleado(a) para tomar ausencia debido a una condición seria de salud que afecta al/la empleado(a) o al miembro de familia bajo el alcance de la ley sea acompañada por la certificación de un proveedor de atención médica. El empresario puede requerir una segunda y una tercera opinión médica (a costa del empresario) y recertificación periódica de una condición seria de salud. El empresario puede usar un proveedor de atención médica, un profesional de recursos humanos, un administrador de ausencia, o un oficial gerente – pero no el supervisor directo del/la empleado(a) – para autenticar o aclarar una certificación médica de una condición seria de salud. El empresario puede tener una política que aplica uniformemente exigiendo que los empleados que regresan de ausencia por sus propias condiciones serias de salud presenten una certificación que conste que ellos pueden recomenzar a trabajar. Si existen inquietudes razonables de seguridad, el empresario puede, bajo ciertas circunstancias, exigir dicha certificación de un(a) empleado(a) que regresa de ausencia intermitente FMLA. Los empresarios pueden usar los formularios opcionales [WH-380-E](#) y [WH-380-F](#) preparados por el Departamento de Trabajo de EE UU para obtener certificaciones médicas de condiciones serias de salud.

ACCIONES ILEGALES

Es ilegal que los empresarios interfieran, limiten, o nieguen el ejercicio de cualquier derecho proveído por FMLA. Es también ilegal que los empresarios despidan o discriminen contra cualquier individuo por oponerse a cualquier práctica, o debido a su participación en cualquier proceso relacionado a FMLA.

EJECUCIÓN

La Sección de Horas y Sueldos investiga demandas. Si las infracciones no se pueden resolver satisfactoriamente, el Departamento de Trabajo de EE UU puede llevar una demanda delante de los tribunales para imponer cumplimiento. Individuos también pueden presentar una demanda civil privada contra un empresario por infracciones.

OTRAS PROVISIONES

Se aplican reglas especiales a empleados de agencias locales de enseñanza. Por lo general, estas reglas se aplican a ausencia intermitente o cuando se solicita ausencia hacia el final del curso escolar.

Los empleados asalariados ejecutivos, administrativos y profesionales de empresarios bajo el alcance de la ley que reúnen los criterios para la exención del salario mínimo y del pago de sobretiempo de la Ley de Normas Justas de Trabajo (FLSA-si gilas en inglés) bajo los Reglamentos, 29 CFR Parte 541, no pierden su estado de exentos bajo FLSA al usar ausencia no pagada de FMLA. Esta excepción especial a las exigencias a “base de sueldo” para la exención bajo FLSA se extiende sólo a un(a) empleado(a) “elegible” cuya ausencia es exigida por FMLA.

Para información adicional, visite nuestro sitio en la Red de la Sección de Horas y Sueldos: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente a nuestra línea de información y ayuda, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario, 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación provee información general y no debe considerarse bajo la misma luz que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

Departamento de Trabajo de EEUU

Frances Perkins Building
200 Constitution Avenue, NW
Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE

TTY: 1-866-487-9243

[Póngase en Contacto con Nosotros](#)

WHD Fact Sheet #28
The Family and Medical Leave Act of 1993
Revised September 2010