



# Guía de la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

## Preguntas y Respuestas

OCTAVA EDICIÓN | 2016

1875 Connecticut Avenue, NW | Suite 650 | Washington, DC 20009  
202.986.2600 | [www.NationalPartnership.org](http://www.NationalPartnership.org)



La Asociación Nacional para Mujeres y Familias (National Partnership for Women & Families) es un grupo de defensa sin fines de lucro y no partidario dedicado a promover la equidad laboral, el acceso a cuidado de salud de alta calidad y normas que ayudan a las mujeres y los hombres a cumplir con las demandas combinadas del trabajo y la familia. Para más información visite [NationalPartnership.org](http://NationalPartnership.org).

© 2016 National Partnership for Women & Families. Derechos reservados.

1875 Connecticut Avenue, NW | Suite 650 | Washington, DC 20009  
202.986.2600 | [NationalPartnership.org](http://NationalPartnership.org)



# Índice

## La Ley de Ausencia Familiar y Médica

Principios básicos *Preguntas 1-9* **Página 3**

### Ausencia familiar

El cuidado de un nuevo bebé – para madres y padres, nacimientos, adopciones y colocación en un hogar de crianza

*Preguntas 10-17* **Página 10**

El cuidado de un hijo, cónyuge o padre seriamente enfermo

*Preguntas 18-23* **Página 14**

El uso de vacaciones o ausencias por enfermedad junto con su ausencia de FMLA para cuidar a un familiar

*Preguntas 24-26* **Página 17**

### Ausencia médica

Ausencia de FMLA para cuidar de su propia enfermedad seria

*Preguntas 27-31* **Página 19**

Requisitos de certificación médica

*Preguntas 32-36* **Página 21**

El uso de vacaciones o ausencias por enfermedad junto con su ausencia de FMLA para cuidar de su propia enfermedad seria

*Preguntas 37-39* **Página 23**

### Cómo la FMLA protege su trabajo y su seguro de salud

*Preguntas 40-45* **Página 26**

### Requisitos para notificar a su empleador

*Preguntas 46-49* **Página 29**

### ¿La FMLA se aplica a todos?

*Preguntas 50-53* **Página 31**

### ¿Qué puedo hacer si mi empleador viola mis derechos bajo la FMLA?

*Preguntas 54-58* **Página 34**

### Otras leyes que otorgan ausencias y protecciones

*Preguntas 59-61* **Página 37**

### Para obtener más información

**Página 39**



## Introducción

### LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA: UNA LEY CON MÁS DE 200 MILLONES DE HISTORIAS

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) es la primera y única ley de la nación diseñada para ayudar a hombres y mujeres a cumplir con las demandas combinadas del trabajo y la familia. El presidente Clinton firmó esta ley en 1993 después de una campaña de nueve años liderada por la Asociación Nacional para Mujeres y Familias (que en ese tiempo se llamaba el Fondo de Defensa Legal para Mujeres – *Women’s Legal Defense Fund*). Desde entonces, la FMLA ha sido utilizada más de 200 millones de veces por mujeres y hombres en todo el país cuando han necesitado tomarse un tiempo para cuidar a sus seres queridos o para cuidar de sus propios problemas de salud serios sin poner en peligro sus empleos. Como consecuencia, se han producido cambios significativos en nuestra cultura nacional y la cultura en nuestros sitios de trabajo.

Durante más de 20 años, la FMLA ha garantizado que aquellos que trabajan para empleadores con 50 o más empleados dentro de cierto radio puedan tomar hasta 12 semanas de ausencia sin pago por año para cuidar de nuevos hijos o de familiares seriamente enfermos, o para recuperarse de sus propios problemas de salud serios. En el 2008 y 2009, la ley fue actualizada para tener en cuenta las necesidades de cuidado de las familias militares.

Las garantías y protecciones otorgadas por la FMLA son claras, pero los empleados y empleadores tienen frecuentemente preguntas sobre cómo funciona y si se han hecho ajustes a la ley desde que fue promulgada.

Esta guía está diseñada para responder a muchas de estas preguntas. Se basa en lo que dice la ley, las reglamentaciones a la FMLA efectuadas por el Departamento de Trabajo de los EE. UU. y las decisiones judiciales que han interpretado la ley.

Esta guía explica solamente las disposiciones de la FMLA federal. En muchos casos, sin embargo, los empleados gozan de protecciones adicionales, como aquellas otorgadas por leyes estatales de ausencia familiar y médica, contratos sindicales o leyes que prohíben la discriminación debido a discapacidad. Consulte las preguntas 59 a 61 de esta guía para obtener más información sobre otras leyes y protecciones que pueden afectar la ausencia familiar y médica. Para obtener información específica sobre las leyes estatales de ausencia familiar y médica, consulte la base de datos sobre leyes laborales y de familia de la Asociación Nacional para Mujeres y Familias en [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperamos algo mejor)*, un informe que brinda un análisis completo de las leyes estatales que aumentan las protecciones dadas por la FMLA. Este informe está disponible en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

Para averiguar cómo la FMLA, al igual que las leyes o contratos mencionados anteriormente, afectan su situación en particular, comuníquese con un abogado que se especialice en leyes laborales, la Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (1-866-487-9243), el departamento de trabajo de su estado y/o su sindicato.



## Principios básicos

### 1. ¿Cuándo puedo tomar una ausencia familiar o médica bajo la FMLA?

Si usted está cubierto por la FMLA (vea la pregunta 3), puede tomar una ausencia bajo las siguientes circunstancias:

- ▶ Si tiene un problema de salud serio;
- ▶ Si está cuidando a su bebé recién nacido, o cuidando a un hijo recién adoptado o a un hijo de crianza recién colocado en su hogar;
- ▶ Si está cuidando a su hijo, cónyuge o padre que tiene un problema de salud serio;
- ▶ Si está cuidando a un miembro de las fuerzas armadas o veterano de guerra herido; o
- ▶ Si necesita tomarse tiempo de su trabajo para resolver circunstancias particulares que surgieron a causa del despliegue de un miembro de las fuerzas armadas.

La FMLA le permite tomarse tiempo de su trabajo (“ausencia”) sin perder su empleo, su antigüedad o el seguro de salud provisto por su empleador.

**Nota:** Tiene que trabajar para un empleador que esté cubierto por la FMLA y cumplir con ciertos requisitos de elegibilidad para poder tomar una ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3).

---

**Definiciones:** Esta guía usa el término “ausencia familiar” cuando la ausencia del trabajo se utiliza para cuidar a otra persona de su familia: un bebé recién nacido o un hijo recién adoptado, o un hijo, cónyuge o padre con un problema de salud serio. Se usa “ausencia médica” cuando utiliza el tiempo de ausencia del trabajo para obtener tratamiento médico o para recuperarse de su propio problema de salud serio.

---

## 2. ¿Quién cuenta como “familia” cuando necesito tomar una ausencia bajo la FMLA?

Bajo la FMLA, los “miembros de la familia” para los fines de una ausencia familiar son:

- ▶ Sus **hijos** — cuando nacen, son adoptados, los recibe como hijos de crianza, o cuando tienen un “problema de salud serio”;
- ▶ Sus **padres** — cuando tienen un “problema de salud serio”;
- ▶ Su **cónyuge** — cuando tiene un “problema de salud serio”; y
- ▶ Su **pariente más cercano** – para un miembro herido de las fuerzas armadas solamente.

La definición de “hijo” menor de 18 años de edad bajo la FMLA es amplia. Incluye a un hijo biológico, adoptado o de crianza; un hijastro; o un dependiente legal. También incluye a un hijo por quien usted tiene la responsabilidad de cuidarlo o sustentarlo diariamente, aunque usted no tenga ninguna relación biológica o legal con dicho hijo. Por ejemplo, su nieto, hermano/a o el hijo de su pareja doméstica puede contar como su hijo para tomar una ausencia bajo la FMLA, siempre y cuando usted cumpla las funciones de padre. Además, puede tomar una ausencia para cuidar a un individuo que cumplió las funciones de su padre, o “in loco parentis,” cuando usted era un niño.

La definición de “hijo” incluye a una persona mayor de 18 años de edad que es incapaz de cuidarse a sí misma debido a una discapacidad mental o física. El Departamento de Trabajo de los EE. UU. aclaró que los términos “discapacidad” e “incapaz de cuidarse a sí mismo” incluyen la posibilidad de tomar una ausencia para cuidar a un hijo mayor de 18 años de edad bajo la FMLA. (Si quiere más información sobre este tema, visite: [www.dol.gov/whd/fmla/AdultChildFAQs.htm](http://www.dol.gov/whd/fmla/AdultChildFAQs.htm))

Puede tomar una “ausencia para cuidar a un miembro de las fuerzas armadas herido” (vea la pregunta 5) si es padre, hijo, cónyuge o “pariente más cercano” de una persona que presta servicio en las fuerzas armadas, la Guardia Nacional o reserva. Puede tomar una “ausencia por una exigencia calificada” (vea la pregunta 5) si tiene un padre, hijo o cónyuge en servicio activo o que ha sido convocado a servicio activo en las fuerzas armadas, la Guardia Nacional o reserva.

Algunos estados tienen programas de ausencia familiar y/o médica que cubren a más familiares o más situaciones. Para obtener más información sobre las leyes estatales, visite [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperamos algo mejor)* en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

### 3. ¿Cómo puedo averiguar si puedo tomar una ausencia familiar o médica bajo la FMLA?

Puede tomar una ausencia sin pago que protege su trabajo bajo la FMLA si cumple con tres criterios:

**Primero**, su empleador ha tenido 50 o más empleados en su nómina durante 20 semanas laborales durante este año o el año pasado. (Para determinar si su empleador está cubierto, averigüe cuántos empleados hay en su nómina, incluyendo a aquellos que están tomando una ausencia o trabajan a tiempo parcial.) No es necesario que todos los 50 empleados trabajen en su mismo sitio de trabajo, pero su empleador debe tener por lo menos 50 empleados en todos sus sitios de empleo ubicados en un radio de 75 millas.

**Segundo**, usted ha trabajado para su empleador durante por lo menos 12 meses y por lo menos 1,250 horas en el último año. (Si usted ha trabajado 25 horas o más durante 50 semanas del año, habrá trabajado las 1,250 horas requeridas. No obstante, se aplican ciertas reglas especiales para maestros, empleados que tienen una remuneración alta y miembros de tripulaciones de vuelo – vea las preguntas 50 a 53.)

**Tercero**, si usted se está tomando tiempo de su trabajo para resolver su propio “problema de salud serio,” el “problema de salud serio” de un familiar cubierto por la ley, para cuidar a un nuevo hijo, para cuidar a un miembro de las fuerzas armadas herido que es familiar suyo o para resolver circunstancias que surgieron a causa del despliegue o la convocatoria a servicio activo en las fuerzas armadas de un familiar.

#### **4. ¿Cómo se cubren a los individuos homosexuales, lesbianas, bisexuales o transgéneros bajo la disposición de ausencia familiar de la FMLA?**

La FMLA permite la ausencia familiar para cuidar a un cónyuge (vea la pregunta 20). Ahora que los matrimonios del mismo sexo son legales en todos los 50 estados, las parejas del mismo sexo tienen el derecho de tomar ausencia bajo la FMLA para cuidarse el uno al otro. Un padre dentro de una relación del mismo sexo y quien no tiene ninguna relación biológica o legal con su hijo puede tomar una ausencia para cuidar a ese hijo si él o ella asume las responsabilidades diarias de cuidar o sustentar a ese hijo (vea la pregunta 17). Un hijo adulto puede tomar una ausencia para cuidar a su padre o a una persona que cumplió las funciones de padre cuando él o ella era menor de 18 años de edad, aunque él o ella no tenga una relación biológica o legal (vea la pregunta 23).

#### **5. ¿Qué circunstancias son cubiertas por las disposiciones de cuidado y despliegue para familias militares?**

Ciertos empleados cuyos cónyuges, hijos, hijas o padres se encuentran en servicio activo, o han sido convocados a servicio activo en las fuerzas armadas, pueden solicitar una “ausencia por exigencia calificada.” Estas exigencias calificadas incluyen, pero no son limitadas a: asistir a reuniones militares, coordinar alternativas de cuidado para los hijos, realizar preparativos económicos o legales antes de su despliegue, resolver asuntos que surgen a causa del fallecimiento de un miembro de las fuerzas armadas, pasar tiempo con un miembro de las fuerzas armadas mientras éste se encuentre bajo ausencia de descanso o recuperación (limitado a 15 días) y asistir a reuniones de reintegración al volver de su despliegue.

El Congreso de los EE. UU. también creó un tipo de ausencia extendida de hasta 26 semanas por año para un cónyuge, hijo, hija o “pariente más cercano” que esté cuidando a un miembro cubierto de las fuerzas armadas que tenga una lesión o enfermedad seria (“ausencia para miembro de las fuerzas armadas herido”).

## 6. ¿Cuánto tiempo de ausencia puedo tomar bajo la FMLA? ¿Y qué hago si necesito más tiempo?

La FMLA le permite tomar ya sea una **ausencia familiar, ausencia médica o ausencia por exigencia calificada**, o una combinación de las tres, hasta por un total de 12 semanas por año. Esto quiere decir que si se toma una ausencia familiar o médica, o una ausencia por exigencia calificada o se toma tiempo del trabajo por hasta 12 semanas por año, su puesto de trabajo estará protegido.

Hay una circunstancia que brinda un periodo de ausencia más generoso: Los miembros de una familia militar tienen derecho a 26 semanas de **ausencia para miembro de las fuerzas armadas herido** por año.

Si su empleador le da a sus empleados varones el derecho a una ausencia más larga por problemas de salud serios, las empleadas mujeres pueden tener derecho a más de 12 semanas de ausencia por problemas de embarazo o de parto bajo la Ley contra la Discriminación por Embarazo. Puede recibir protecciones adicionales bajo las leyes estatales o el contrato con su empleador. Para obtener más información sobre leyes estatales más generosas, visite [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperamos algo mejor)* en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

## 7. ¿Me pagarán mi sueldo mientras estoy tomando una ausencia bajo la FMLA?

La FMLA no obliga a su empleador a pagarle mientras usted está tomando una ausencia. Puede tener derecho a cualquier ausencia anual, días de vacaciones o ausencia por enfermedad proporcionada por su empleador. Las reglas de su empleador determinarán si puede – o debe – usar esos días junto con su ausencia de la FMLA. Algunos estados cuentan con programas de ausencia familiar y/o médica pagada, y tienen otras leyes que obligan a su empleador a que le permita usar, si usted lo desea, los días de enfermedad pagados, vacaciones u otro tipo de ausencia del trabajo que le corresponda durante el periodo de ausencia bajo la FMLA. Para obtener más información sobre las leyes estatales, visite [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperamos algo mejor)* en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

(Para obtener más información sobre cómo usar los días de ausencia pagados acumulados cuando está de ausencia bajo la FMLA, vea las preguntas 24 a 26 y 37 a 39).

Además, las trabajadoras con problemas de salud serios relacionados con el embarazo deben ser tratadas de la misma manera que otros empleados con problemas de salud serios. Por ejemplo, bajo la Ley Contra la Discriminación por Embarazo, si los empleados varones reciben su sueldo cuando están tomando una ausencia debido a problemas de salud serios, como un ataque al corazón, las empleadas mujeres que están tomando una ausencia por problemas relacionados con el embarazo o el parto también deben recibir su pago. Bajo la mayoría de las reglas de discapacidad a corto plazo, las mujeres tienen derecho a seis semanas de ausencia pagada por discapacidad para partos vaginales y ocho semanas para partos por cesárea.

## **8. ¿Cuál es la definición de “año” o “periodo de 12 meses” bajo la FMLA?**

La FMLA permite a los empleadores determinar cómo se miden los derechos anuales de un empleado a ausencias bajo la FMLA. Pueden usar el año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre); cualquier periodo de 12 meses a elección del empleador (por ejemplo, el año fiscal de la compañía; la fecha de aniversario del empleado, etc.); o dos métodos distintos de medir 12 meses de acuerdo al historial de ausencias o solicitudes de ausencias personales del empleado. Puede obtener más información del Departamento de Trabajo de los EE. UU. en [www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28h.pdf](http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28h.pdf).

## **9. ¿Qué información sobre la FMLA me tiene que proporcionar mi empleador?**

Todos los empleadores con 50 o más empleados están obligados a publicar un aviso sobre la FMLA en un lugar donde los empleados lo puedan ver. Se pueden obtener copias del aviso de la Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (Para ponerse en contacto con la Sección de Horas y Sueldos, vea la pregunta 58.)

Si su empleador no publica el aviso, usted no puede ser penalizado si no le da un aviso por adelantado al empleador de que tomará una ausencia. Además, el Departamento de Trabajo de los EE. UU. puede multar a su empleador si no publicó el aviso intencionalmente.

Además, cuando usted solicita una ausencia familiar o médica bajo la FMLA, su empleador está obligado a proporcionarle información sobre la certificación médica y otros requisitos necesarios para el tipo de ausencia que quiere tomar.



## Ausencia familiar

### EL CUIDADO DE UN NUEVO BEBÉ – PARA MADRES Y PADRES, NACIMIENTOS, ADOPCIONES Y COLOCACIÓN EN UN HOGAR DE CRIANZA

#### 10. ¿Cuánto tiempo de ausencia bajo la FMLA puedo tomarme por el nacimiento de mi bebé?

Si usted es elegible para tomar una ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3), su trabajo estará protegido por hasta 12 semanas (en cualquier periodo de 12 meses) si tiene que tomar una ausencia debido a problemas médicos relacionados con el embarazo, el parto y la recuperación (ausencia médica) o para cuidar a su nuevo bebé (ausencia familiar).

El máximo periodo combinado permitido por la FMLA para ambos propósitos es de 12 semanas en un periodo de un año. Algunos estados permiten tomar ausencia por un periodo más largo, o distintos “cupos” para la ausencia médica de la madre y el tiempo que una nueva madre toma para cuidar a su nuevo bebé. Para obtener más información sobre las leyes estatales, visite [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperamos algo mejor)* en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

---

**Definiciones:** Bajo la FMLA tanto las madres como los padres de un bebé recién nacido tienen derecho a tomar una ausencia. **Las madres** tienen derecho a tomar una ausencia médica por el periodo de tiempo que no pueden trabajar físicamente debido a su embarazo, parto, recuperación o problemas médicos asociados. Tanto **las madres como los padres** tienen derecho a tomar una ausencia familiar para cuidar a un nuevo bebé, un hijo recién adoptado o un hijo de crianza recién colocado en su hogar. Esta ausencia se tiene que tomar durante el primer año de la llegada del nuevo hijo.

---

## **11. Estoy teniendo un embarazo dificultoso y mi médico dice que tengo que ausentarme del trabajo antes de que nazca mi bebé. ¿Puedo hacerlo sin perder mi empleo?**

**Sí.** La FMLA cubre cualquier ausencia relacionada con el embarazo que sea médicamente necesaria. Mientras sea elegible para tomar una ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3), puede tomarla cuando sea médicamente necesaria, en forma intermitente (por distintos periodos de tiempo) o toda junta. Por ejemplo, si tiene que dejar de trabajar por dos semanas debido a que tiene náuseas, o tiene que dejar de trabajar para ir a citas de cuidado prenatal, tendrá su puesto de trabajo (o uno equivalente) protegido, y se puede tomar una ausencia más adelante durante su embarazo de ser necesario.

En ese momento, tendrá el resto de sus 12 semanas de ausencia bajo la FMLA para usar durante el parto y la recuperación, y para quedarse en su casa con su nuevo bebé. Todas estas ausencias son sin pago, a menos que haya acumulado ausencia por enfermedad o días de vacaciones que pueda usar (o que su empleador tenga un seguro de discapacidad u otro programa de ausencia pagada que cubra parte o todo su periodo de ausencia del trabajo, o su estado tenga reglas distintas para los empleadores). (Para más información, vea las preguntas 24 a 26 y 37 a 39.)

## **12. Mi bebé va a nacer a principios de enero y mi empresa está organizando una conferencia importante para fines de mayo, de la cual yo soy responsable. Suponiendo que necesito seis semanas para recuperarme del parto, ¿puedo tomarme seis semanas en enero y febrero, volver a trabajar hasta que termine la conferencia y después tomarme el resto de las seis semanas en junio y a principios de julio?**

**Sí,** pero tiene que tomar la porción no médica de su ausencia en menos de un año del nacimiento de su bebé. (El Departamento de Trabajo de los EE. UU. interpreta esta limitación como que tiene que terminar su ausencia dentro de ese año.)

### **13. Después de recuperarme del parto, quisiera trabajar a tiempo parcial. ¿Puedo tomar una ausencia familiar bajo la FMLA para reducir mi semana de trabajo y tener un horario parcial?**

Puede tomar su ausencia trabajando a tiempo parcial solamente si se pone de acuerdo con su empleador. Si se quedó en su casa a tiempo completo por seis semanas, a lo mejor pueda tomar las restantes seis semanas trabajando a medio tiempo durante 12 semanas, y volver a trabajar a tiempo completo cuando su bebé tenga 18 semanas de edad. Pero su empleador tiene que estar de acuerdo con este horario de trabajo.

### **14. Estamos adoptando un hijo o recibiéndolo en nuestro hogar como hijo de crianza. ¿Tengo derecho a tomar una ausencia bajo la FMLA? ¿La ausencia es pagada o sin pago?**

Al igual que los padres biológicos, los padres adoptivos o de crianza que son elegibles para tomar una ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3) pueden tomar hasta 12 semanas de ausencia para cuidar a un hijo cuando llega a la casa como parte del proceso de adopción. Esto también aplica para un hijo por quien recientemente asumieron responsabilidades paternas, como un hijo de crianza.

Un padre adoptivo quizás pueda tomar una ausencia por enfermedad pagada junto con la ausencia de la FMLA, si su empleador se lo permite, pero la FMLA por sí misma no le otorga a los padres adoptivos un derecho independiente de usar los días de ausencia por enfermedad pagados que hayan acumulado. Como en el caso de un padre biológico, un padre adoptivo puede usar su ausencia anual pagada acumulada en conjunto con su ausencia bajo la FMLA, mientras su empleador se lo permita.

## 15. Tenemos que ausentarnos de nuestro trabajo por un tiempo para completar el estudio del hogar y otros requisitos legales antes de que la adopción de nuestro hijo se finalice. ¿La FMLA protege nuestros puestos de empleo?

Sí. Bajo la ley, puede comenzar a tomar su ausencia familiar antes de que su hijo sea adoptado o recibido en su hogar de crianza (por ejemplo, para reunirse con un médico o abogado, para ir a la corte o a asistir a sesiones de consejería). Mientras no haya utilizado sus 12 semanas anuales, su empleador le tiene que dar una ausencia sin pago si tiene que ausentarse del trabajo para hacer los trámites de adopción.

---

**Excepción:** Si cada padre trabaja para el mismo empleador, el empleador puede limitar la ausencia *combinada* de ambos padres a 12 semanas durante un periodo de 12 meses.

---

## 16. ¿Ambos padres pueden tomar una ausencia para cuidar a un nuevo hijo?

Sí, cada uno de los padres puede tomar una ausencia de hasta 12 semanas. Ambos pueden tomar ausencia al mismo tiempo; o en tiempos distintos con periodos en común; o consecutivamente (siempre y cuando cada uno de los padres tome la ausencia en menos de un año del nacimiento o adopción/colocación del hijo).

## 17. Mi pareja y yo no estamos casados y vamos a tener un bebé. ¿Qué derechos tenemos para tomar una ausencia bajo la FMLA?

La definición de la FMLA de “hijo o hija” incluye muchas relaciones de padre e hijo, aunque la conexión entre ellos no sea biológica o legal (vea la pregunta 2). Cada uno de ustedes puede tomar una ausencia bajo la FMLA para el nacimiento o adopción de su hijo, siempre y cuando tengan la intención de asumir las responsabilidades de su cuidado diario o de proporcionar su sustento económico.

## EL CUIDADO DE UN HIJO, CÓNYUGE O PADRE SERIAMENTE ENFERMO

### **18. ¿Cuánto tiempo de ausencia puedo tomar para cuidar a un familiar que tiene un problema de salud serio bajo la FMLA?**

Si usted es elegible para tomar una ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3), puede tomar hasta 12 semanas de ausencia en cualquier periodo de 12 meses.

Si su familiar es un miembro de las fuerzas armadas herido, puede ser elegible para tomar hasta 26 semanas de ausencia durante cualquier periodo de 12 meses.

### **19. Mi suegra ha sido hospitalizada recientemente. ¿Puedo tomar una ausencia bajo la FMLA para cuidarla?**

**No.** Solo tiene derecho a tomar una ausencia para cuidar a un padre biológico o adoptivo, o a una persona que cumplió las funciones de padre cuando usted era un niño. Así que, a menos que la relación con su suegra ya se había establecido en ese entonces, o vive en un estado donde las leyes cubren el cuidado de los suegros, usted no puede tomar una ausencia bajo la FMLA para este propósito.

### **20. ¿Puedo tomar una ausencia bajo la FMLA para cuidar a mi pareja del mismo sexo o mi pareja de hecho o de unión civil?**

**Sí, bajo la ley federal, con respecto a un cónyuge del mismo sexo.** Si usted está casado, y es elegible para tomar una ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3), entonces puede tomar ausencia bajo la FMLA para cuidar a su cónyuge.

**No, bajo la ley federal, con respecto a parejas de hecho o de unión civil.** No obstante, su estado puede haber ampliado la FMLA por medio de una ley estatal para cubrir a las parejas de hecho o uniones civiles. Para averiguar si su estado tiene una definición más amplia de

“familia” con respecto a las ausencias bajo la FMLA, consulte la base de datos sobre leyes laborales y de familia de la Asociación Nacional en [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better* (Esperamos algo mejor) en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

## 21. ¿Qué tipo de “problema de salud serio” tiene que tener mi familiar para yo poder tomar una ausencia bajo la FMLA?

En general, si su familiar está incapacitado por más de tres días consecutivos o ha ido al médico u otro profesional médico por lo menos una vez y se encuentra bajo un régimen de tratamiento continuo por parte de un profesional médico, se considera que tiene un problema que “involucra un tratamiento continuo por parte de un profesional médico” y por lo tanto está protegido bajo la FMLA, aunque no se haya producido una hospitalización

En algunas circunstancias, una condición que no dure más de tres días o que no requiera una visita al médico también puede calificar para una ausencia. Si no está seguro, consulte con el Departamento de Trabajo de los EE.UU. o un abogado (vea la pregunta 58).

Si su familiar es un miembro de las fuerzas armadas y tiene una enfermedad o lesión seria y está recibiendo tratamiento, se está recuperando o está recibiendo terapia médica; es un paciente

---

**Ejemplos:** Los siguientes son ejemplos de condiciones que generalmente se consideran serias: problemas cardíacos, derrames cerebrales, problemas de espalda, lesiones causadas por accidentes y condiciones como el cáncer, asma, neumonía, diabetes, epilepsia, infecciones serias, enfermedad de Alzheimer y artritis. Hay muchas condiciones que no están en esta lista que también se consideran condiciones de salud serias.

Una mujer embarazada puede tomar ausencia bajo la FMLA por incapacidad debido al embarazo (por ejemplo, debido a náuseas severas que le impiden ir a trabajar), para cuidado prenatal, para recuperarse del parto o para otros problemas de salud serios relacionados con el embarazo, como un aborto natural.

---

ambulatorio; o se encuentra en la lista de personal retirado temporalmente por discapacidad, quizás usted pueda tomar una ausencia para miembro de las fuerzas armadas herido.

## **22. Necesito salir del trabajo unas pocas horas por semana para llevar a mi padre, que se está recuperando de un derrame cerebral, a fisioterapia. ¿Puedo tomar este tiempo como parte de mi ausencia familiar bajo la FMLA?**

**Sí.** La ausencia familiar se puede tomar en forma intermitente cuando es médicamente necesaria. Puede tomar su ausencia en bloques de tiempo, como varias horas, medio día, un día, una semana, cuatro semanas o 12 semanas, para cuidar a un familiar que tiene un problema de salud serio (vea las definiciones en las preguntas 2 y 21).

Si usted va a perder parte de un turno porque está tomando una ausencia en forma intermitente, su empleador le puede pedir que se transfiera temporalmente a otro puesto con el mismo pago y nivel de beneficios, pero que se ajuste mejor a periodos de ausencia recurrentes.

Además, si pierde parte de un turno de trabajo debido a una ausencia intermitente, su empleador le puede pedir que pierda su turno entero bajo ciertas circunstancias, aunque usted hubiera podido trabajar por medio turno.

## **23. Soy hijo de padres del mismo sexo: ¿Puedo tomar ausencia familiar bajo la FMLA para cuidarlos?**

**Sí.** Siempre y cuando ambos padres cumplieron la función de padres cuando usted era niño, y usted es elegible para tomar ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3), puede tomar ausencia para cuidarlos, aunque no tenga una relación biológica o legal con sus padres.

## EL USO DE VACACIONES O AUSENCIAS POR ENFERMEDAD JUNTO CON SU AUSENCIA DE FMLA PARA CUIDAR A UN FAMILIAR

### **24. Mi empleador ofrece dos semanas de vacaciones pagadas (llamadas “ausencia anual”). ¿Puedo usar mis vacaciones pagadas como ausencia familiar bajo la FMLA?**

**Depende de las reglas para ausencias de su empleador.** Si su empleador lo permite, puede usar los días de vacaciones pagados, o ausencia anual que haya acumulado, como parte de la ausencia familiar que tome bajo la FMLA. Los días de vacaciones, para uso personal o de otro tipo se pueden tomar en forma simultánea con las 12 semanas a las que tiene derecho bajo la FMLA.

---

**Ejemplo:** Si usa dos semanas de vacaciones pagadas para su ausencia familiar bajo la FMLA, tiene derecho a tomar 10 semanas adicionales de ausencia familiar sin pago bajo la FMLA.

---

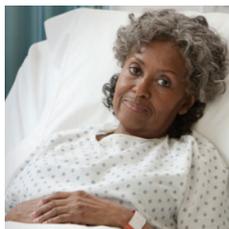
### **25. Mi empleador ofrece dos semanas de ausencia por enfermedad pagada. ¿Puedo usar los días de ausencia por enfermedad pagados como parte de mi ausencia familiar bajo la FMLA?**

**Depende.** Si su empleador normalmente permite el uso de la ausencia por enfermedad para este propósito, debería poder usar sus días de ausencia por enfermedad pagados acumulados como parte de su ausencia familiar bajo la FMLA (es posible que su empleador hasta lo obligue a hacerlo). Algunos estados requieren que los empleadores permitan a sus empleados tomar sus días de ausencia por enfermedad para cuidar a familiares enfermos. Consulte su contrato o manual de empleo, la ley estatal o hable con su departamento de recursos humanos para determinar si puede usar su ausencia por enfermedad pagada para este propósito. Para obtener más información sobre las leyes estatales, visite

NationalPartnership.org/WFDB o lea *Expecting Better* (*Esperamos algo mejor*) en NationalPartnership.org/ExpectingBetter.

**26. Quiero tomar mis vacaciones pagadas primero y después tomar 12 semanas de ausencia sin pago, pero mi empleador quiere que cuente mis días de vacaciones pagadas como parte de mi ausencia familiar bajo la FMLA. ¿Tengo que usar mis días de vacaciones pagadas como parte de mi ausencia familiar bajo la FMLA?**

**Sí.** En general, su empleador puede contar sus días de vacaciones pagadas como parte de sus 12 semanas de ausencia bajo la FMLA. Por supuesto, su empleador no está obligado a hacerlo, y no hay ninguna ley que prohíba que usted y su empleador lleguen a un acuerdo distinto.



## Ausencia médica

### AUSENCIA DE FMLA PARA CUIDAR DE SU PROPIA ENFERMEDAD SERIA

#### **27. ¿Cuándo puedo ausentarme del trabajo bajo la FMLA si tengo una enfermedad seria?**

Si es elegible para tomar ausencia bajo la FMLA (vea la pregunta 3), quizás pueda tomar una ausencia médica si no puede realizar su trabajo debido a un “problema de salud serio.” En este caso, la definición de “problema de salud serio” es la misma que para sus familiares (vea la pregunta 21).

#### **28. Tengo que recibir quimioterapia una vez al mes y me siento demasiado enfermo por algunos días después de cada tratamiento. ¿Puedo usar mi ausencia médica bajo la FMLA?**

**Sí.** Al igual que la ausencia familiar bajo la FMLA, la ausencia médica se puede tomar en forma intermitente – por algunos días, semanas e incluso horas – si hay una necesidad médica. Si su enfermedad requiere un tratamiento médico planificado de antemano, su empleador puede pedirle que se transfiera temporalmente a otro puesto – con el mismo pago y beneficios – que se ajuste mejor a periodos de ausencia recurrentes. Si solo tiene que faltar a una parte de su turno de trabajo, su empleador le puede pedir que tome ausencia por el turno entero bajo ciertas circunstancias, aunque usted pueda llegar al trabajo en medio del turno.

## **29. Recientemente tomé 12 semanas de ausencia para cuidar a mi cónyuge enfermo. ¿Tengo derecho a tomar más ausencia bajo la FMLA si no puedo ir a trabajar porque estoy demasiado enfermo?**

**No.** Bajo la FMLA, tiene derecho a un total de 12 semanas de ausencia familiar y médica por año.

## **30. ¿Qué pasa si ya no puedo volver a trabajar después de tomar mi ausencia bajo la FMLA debido a mi problema de salud? ¿Mi empleador me puede obligar a volver al trabajo?**

**No.** Si su problema de salud serio le exige que deje de trabajar por completo, no lo pueden obligar a que vuelva al trabajo. No obstante, su empleador no está obligado a mantener su puesto de empleo o a reincorporarlo después de que haya usado sus 12 semanas de ausencia bajo la FMLA – a menos que la ley estatal le proporcione un periodo de ausencia más largo (vea [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) y [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter)). Una vez que su vínculo laboral se haya terminado, su antiguo empleador no tiene la obligación de brindarle beneficios. No obstante, es probable que su empleador tenga que ofrecerle la oportunidad de continuar con su cobertura de salud, siempre y cuando usted pague el costo completo de la misma (bajo la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria de 1986, o “COBRA”, por su sigla en inglés). Por otro lado, si usted no vuelve a trabajar después de su ausencia, su empleador le puede exigir que devuelva la parte de su prima del seguro de salud que él pagó durante su ausencia bajo la FMLA. Pero su empleador no le puede exigir que pague esa parte si no vuelve a trabajar debido a circunstancias que están fuera de su control, incluyendo una de las condiciones calificadas bajo la FMLA.

### **31. Recientemente me lesioné la espalda y no puedo realizar mi trabajo porque tengo que levantar cosas pesadas. Mi jefe quiere que siga trabajando en otro puesto donde tengo que realizar menos esfuerzo, pero yo quiero recuperarme por completo antes de volver a trabajar. ¿Puede mi jefe obligarme a que vuelva al trabajo si él está haciendo ajustes para acomodar mi lesión?**

**No.** Bajo la FMLA, si usted no puede realizar su trabajo debido a un problema de salud serio, tiene derecho a 12 semanas de ausencia; no está obligado a aceptar otro puesto que no sea equivalente durante ese tiempo.

También puede estar protegido por la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA), que le exige a los empleadores a que brinden acomodaciones razonables a los trabajadores que tienen una amplia variedad de problemas mentales y físicos, incluyendo impedimentos temporales o episódicos, siempre y cuando no imponga una privación económica indebida al empleador. La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los EE. UU. brinda información sobre sus derechos bajo la ADA. Visite: [www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html](http://www.eeoc.gov/policy/docs/accommodation.html) y aquí: [www.eeoc.gov/laws/regulations/ada\\_qa\\_final\\_rule.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/regulations/ada_qa_final_rule.cfm).

## **REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN MÉDICA**

### **32. Para tomar una ausencia bajo la FMLA, ¿tengo que demostrar que tengo un problema de salud serio o que mi familiar tiene un problema de salud serio?**

Si está tomando una ausencia médica para cuidar de sí mismo o a un familiar con un problema de salud serio bajo la FMLA, su empleador puede pedirle una certificación de su doctor u otro profesional médico. También le puede pedir que vuelva a certificar su necesidad de tomar una ausencia.

### 33. ¿Qué tiene que decir la certificación del médico?

Si usted es el **paciente**, la certificación tiene que incluir:

- ▶ Una descripción de su problema de salud serio;
- ▶ La fecha en que comenzó su problema;
- ▶ La duración esperada de su problema o tratamiento;
- ▶ Suficiente información para demostrar que usted no puede cumplir con las responsabilidades esenciales de su trabajo, junto con la naturaleza de otras restricciones laborales y el tiempo que se espera que dure su problema.

Si solicita una ausencia intermitente o un horario de trabajo reducido, tiene que proporcionar suficiente información como para establecer que la ausencia es médicamente necesaria, y para estimar la frecuencia y duración de estos episodios.

Si el paciente es un **familiar** suyo, la certificación tiene que incluir: Información para establecer que su familiar necesita cuidado, y la duración del cuidado y la recuperación. Si necesita una ausencia intermitente para cuidar a su familiar, tiene que demostrar que la ausencia es médicamente necesaria y estimar la frecuencia y duración de la ausencia.

El Departamento de Trabajo de los EE. UU. tiene ejemplos de los formularios de certificación medica disponibles en [www.dol.gov/whd/forms/WH-380-E.pdf](http://www.dol.gov/whd/forms/WH-380-E.pdf) (para su propia condición médica) y [www.dol.gov/whd/forms/WH-380-F.pdf](http://www.dol.gov/whd/forms/WH-380-F.pdf) (para la condición médica de un familiar). Hay distintos formularios para solicitar ausencia por cuestiones militares. Vea la pregunta 58 para saber cómo contactar directamente al departamento.

### 34. ¿Qué pasa si mi empleador no cree en la certificación del médico?

Si su empleador tiene dudas sobre su certificación, él puede pedir una segunda opinión de un profesional médico de su elección. Si la segunda opinión difiere de la primera opinión, usted y su empleador tienen que ponerse de acuerdo para escoger un tercer profesional médico que

proporcione una tercera opinión. Usted y su empleador tienen que aceptar la tercera opinión como la opinión final. El empleador paga por la segunda y tercera opinión.

### **35. ¿Qué pasa si no proporciono una certificación médica?**

Si su empleador le pide una certificación médica y usted no la presenta, su ausencia no está protegida por la FMLA. Esto quiere decir que su empleador tiene el derecho legal de despedirlo debido a su ausencia (a menos que se aplique alguna otra ley o acuerdo de negociación colectiva).

### **36. ¿Necesito la alta médica antes de volver a trabajar después de haber tomado una ausencia bajo la FMLA?**

Antes de volver regresar a trabajar, su empleador le puede pedir que presente una alta médica, también llamada certificación de “aptitud física,” de un profesional médico para demostrar que está en condiciones de volver a trabajar. Si toma una ausencia intermitente, su empleador le puede pedir un certificado de “aptitud física” cada 30 días, siempre y cuando haya una preocupación justificada por su seguridad.

## **EL USO DE VACACIONES O AUSENCIAS POR ENFERMEDAD JUNTO CON SU AUSENCIA DE LA FMLA PARA CUIDAR DE SU PROPIA ENFERMEDAD SERIA**

### **37. He acumulado cuatro semanas de ausencia por enfermedad pagada y dos semanas de ausencia anual pagada. ¿Puedo usar estas dos ausencias para tomar mi ausencia médica pagada bajo la FMLA (normalmente sin pago)?**

**Depende de las reglas establecidas por su empleador.** Su empleador tiene el derecho de establecer los criterios para usar sus días de vacaciones pagados o de ausencia personal mientras está tomando ausencia bajo la FMLA. Algunos estados otorgan derechos distintos por medio de sus leyes estatales de ausencia familiar y médica, y obligan a los empleadores a

permitir que los empleados usen su ausencia pagada acumulada. Visite [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperando algo mejor)* en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter) para obtener más información.

---

**Ejemplo:** Si usted ha sufrido un ataque al corazón, tuvo que recuperarse en su casa por 12 semanas, y ha acumulado cuatro semanas de ausencia por enfermedad pagada y dos semanas de ausencia anual pagada, su empleador le puede permitir que use su ausencia anual y por enfermedad para cubrir seis de las 12 semanas. Las seis semanas restantes serían sin pago.

---

### **38. He tenido una enfermedad seria este año y quiero tomar primero mis días de ausencia por enfermedad pagados y de vacaciones que he acumulado, y después 12 semanas de ausencia sin pago bajo la FMLA. Pero mi empleador quiere que use mis días de ausencia por enfermedad pagados y de vacaciones que he acumulado como parte de mi ausencia médica bajo la FMLA. ¿Tengo que usar mi ausencia pagada al mismo tiempo que mi ausencia médica bajo la FMLA?**

**Sí.** En general, su empleador puede contar sus días de ausencia de enfermedad pagados y de vacaciones como parte de sus 12 semanas de ausencia médica bajo la FMLA. Por supuesto, su empleador no está obligado a hacerlo, y no hay ninguna ley que prohíba que usted y su empleador lleguen a un acuerdo distinto.

**Nota:** Si usted está embarazada, su empleador no puede discriminarla obligándola a usar sus días de ausencia por enfermedad pagados o de vacaciones como parte de su ausencia bajo la FMLA para su embarazo y parto si no tiene el mismo requisito para ausencias bajo la FMLA tomadas por otras condiciones de salud.

**39. Mi madre, que tiene 75 años de edad, vive lejos, y recientemente sufrió un derrame cerebral y está en el hospital. Pienso tomar una semana de vacaciones para cuidarla, organizar sus finanzas y encontrar una enfermera a domicilio para que se pueda recuperar en su casa. Temo que tenga más problemas de salud en el año entrante, así que no quiero usar mis 12 semanas de ausencia bajo la FMLA ahora. Pero sé que si le digo a mi empleador por qué estoy tomando mis vacaciones, me las contará como parte de mis 12 semanas de ausencia bajo la FMLA. ¿Estoy obligado a decirle a mi empleador por qué estoy tomando vacaciones?**

**No.** No tiene ninguna obligación legal de divulgar el propósito de su viaje. (Por supuesto, tiene que cumplir con las reglas habituales de su empleador con respecto a las vacaciones, como obtener aprobación de antemano.)

Pero si su empleador descubre que usó sus vacaciones para cuidar a un familiar, puede contarlas retroactivamente como parte de su total de 12 semanas de ausencia. Sin embargo, su empleador tiene que hacerlo dentro de cinco días laborales de haber descubierto la razón por la que tomó vacaciones.

Quizás le convenga designar sus días de vacaciones como parte de su ausencia bajo la FMLA: siempre y cuando dé el aviso requerido bajo la FMLA, su empleador no podrá cancelar sus vacaciones. Si usa su ausencia bajo la FMLA, estará protegido si el estado de salud de su madre empeora y termina quedándose más de una semana. Su empleador no podrá argumentar que no tiene derecho a tomar días de ausencia adicionales porque no le dio un aviso por adelantado, como lo requiere la FMLA.



## Cómo la FMLA protege su trabajo y su seguro de salud

### 40. ¿Me dejarán volver a trabajar después de haber tomado una ausencia familiar o médica bajo la FMLA?

Cuando vuelva a trabajar después de una ausencia bajo la FMLA, su empleador le tiene que dar el mismo trabajo que tenía antes de irse, o un puesto con beneficios, pago, condiciones de trabajo y antigüedad equivalentes (vea la pregunta 55 para obtener información sobre lo que ocurre si su empleador se niega a restaurarlo a su puesto de trabajo después de haber tomado una ausencia bajo la FMLA).

---

**Excepción:** Si su trabajo se hubiera eliminado o degradado mientras estaba de ausencia, o lo habrían despedido si no hubiera tomado la ausencia, entonces no tendrá derecho a tener el mismo puesto o un puesto equivalente cuando haya terminado su ausencia, bajo las protecciones otorgadas por la FMLA. También hay una excepción para empleados que tienen una remuneración alta (vea la pregunta 52).

---

### 41. ¿Qué pasará con mi seguro de salud mientras estoy tomando una ausencia bajo la FMLA?

Mientras está tomando una ausencia bajo la FMLA, su empleador tiene que seguir pagando su cobertura de salud como normalmente lo hace. Si usted contribuye habitualmente a su plan de seguro de salud, tendrá que seguir realizando los mismos pagos mientras esté de ausencia.

## 42. ¿Cuándo puede mi empleador dejar de pagar el seguro de salud?

Si no vuelve al trabajo después de haber tomado una ausencia de 12 semanas bajo la FMLA, su empleador puede dejar de pagar el seguro de salud en su nombre. Aun antes de eso, si usted le dice a su empleador que no tiene intención de volver a trabajar, su empleador puede dejar de hacer los pagos. Además, si su puesto de empleo se elimina mientras usted está de ausencia, su empleador puede dejar de hacer los pagos de la prima del seguro de salud en el momento en que su puesto se haya eliminado.

Si su empleador deja de hacer estos pagos, usted será elegible para recibir el seguro de salud por medio de la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria de 1986, o “COBRA”, por sus siglas en inglés, bajo la cual puede seguir participando en el plan de salud grupal de su empleador siempre y cuando usted pague la prima completa del seguro.

## 43. ¿Qué pasará con mi seguro de salud si no vuelvo a trabajar después de mi ausencia bajo la FMLA?

Si no vuelve a trabajar después de tomar una ausencia bajo la FMLA, su empleador puede exigirle que le devuelva el dinero que pagó para mantener su seguro de salud mientras estaba en ausencia. Pero su empleador no le puede exigir que pague esa parte si no vuelve a trabajar por circunstancias que están fuera de su control, incluyendo una de las condiciones calificadas bajo la FMLA.

---

**Ejemplo:** Si su cónyuge es transferido a un trabajo en otra ciudad mientras usted está en ausencia bajo la FMLA, esto se considera una circunstancia fuera de su control. En esta situación, su empleador no le puede exigir que devuelva el dinero que pagó para mantener su seguro de salud.

---

## 44. ¿Una ausencia familiar o médica bajo la FMLA afectará mi antigüedad?

**No.** Cuando vuelva al trabajo después de su ausencia bajo la FMLA, tendrá el derecho a la misma antigüedad que tenía antes de tomar la ausencia. No obstante, no tiene derecho a acumular antigüedad durante su ausencia.

## 45. ¿Una ausencia familiar o médica bajo la FMLA afectará mis otros beneficios?

**Sí y no.** Durante su periodo de ausencia bajo la FMLA, su empleador no está obligado a continuar a proveerle beneficios, salvo el seguro de salud. Por lo tanto, los demás beneficios pueden ser discontinuados durante su ausencia.

Pero cuando vuelva al trabajo, su empleador le tiene que volver a dar los mismos beneficios que tenía antes de tomar la ausencia. Estos beneficios se tienen que restaurar sin que usted tenga que volver a solicitarlos ni cumplir con criterios nuevos.

---

**Ejemplo:** Si su empleador paga por su póliza de seguro de vida, le tiene que proporcionar la misma póliza de seguro de vida, al mismo nivel de cobertura, cuando vuelva de su ausencia bajo la FMLA.

---

Su empleador puede continuar los pagos de su seguro de vida o demás beneficios mientras está de ausencia y pedirle que le devuelva ese dinero más adelante.



## Requisitos para notificar a su empleador

### 46. ¿Con cuánto tiempo por adelantado tengo que avisarle a mi empleador que pienso tomar una ausencia familiar o médica bajo la FMLA?

Si sabe de antemano que va a tomar una ausencia para cuidar a un nuevo hijo o para recibir tratamiento médico planificado para usted o un familiar, tiene que darle a su empleador un aviso de 30 días por adelantado.

En el caso de un tratamiento médico planificado, usted debe tratar de programar el tratamiento de manera de no afectar en forma indebida el negocio de su empleador.

Si la naturaleza de su condición médica hace imposible dar un aviso por adelantado, ya sea porque no puede predecir con exactitud cuándo va a tener que tomar una ausencia o debido a una emergencia médica, de todas formas tendrá que informarle a su empleador apenas lo sepa.

Independientemente de que pueda o no saber por adelantado cuándo va a tomar una ausencia, tendrá que cumplir con los requisitos habituales de su empleador para solicitar su ausencia, a menos que existan circunstancias inusuales.

### 47. ¿Qué tengo que decir en mi aviso de ausencia bajo la FMLA?

El aviso tiene que proporcionar suficiente información como para que su empleador sepa para qué está tomando la ausencia – para el nacimiento o adopción de un hijo, por su propio problema de salud serio, un problema de salud serio de su hijo, cónyuge o padre, o circunstancias relacionadas con el cuidado de un miembro de las fuerzas armadas o ausencia por exigencia calificada. El aviso no exige un lenguaje en particular; se supone que su empleador sabe cuándo puede tomar una ausencia bajo la FMLA.

No hace falta que proporcione información personal detallada, pero su empleador puede solicitar una certificación médica (vea las preguntas 32 a 36) o documentación de la relación familiar, la cual puede tomar la forma de una declaración escrita del empleado. Para estar seguro, vale la pena mencionar que quiere tomar ausencia bajo la FMLA, para que su empleador no pueda decir que no lo sabía.

#### **48. ¿Qué pasa si no doy el aviso requerido para obtener una ausencia bajo la FMLA?**

Si tiene que tomar una ausencia bajo la FMLA pero no le da a su empleador el aviso con suficiente tiempo por adelantado, y no tiene una excusa razonable, su empleador puede demorar la fecha de inicio de su ausencia o negarse a proporcionar las protecciones de la FMLA para una ausencia que ya está en curso.

#### **49. Mi empleador tiene por norma que cualquiera que esté en ausencia bajo la FMLA tiene que comunicarse con él cada cuatro semanas y explicar cómo le está yendo, y si todavía piensa volver a trabajar después de la ausencia. ¿Esto es legal?**

**Sí.** Mientras esté de ausencia bajo la FMLA, su empleador puede exigir que reporte periódicamente sobre su situación e intención de volver a trabajar. No obstante, su empleador no puede hacerlo de manera discriminatoria. Por ejemplo, no puede exigir que solo las mujeres que están de ausencia por parto deban reportarse, porque cree que en esa situación es más probable que cambien de parecer sobre volver a trabajar.



## ¿La FMLA se aplica a todos?

### 50. Soy una maestra. ¿Mi escuela está obligada a permitirme que tome una ausencia bajo la FMLA?

**Sí.** Los maestros y otros instructores son elegibles para ausencias familiares y médicas bajo la FMLA si cumplen con los demás requisitos de elegibilidad (vea la pregunta 3).

No obstante, en ciertas circunstancias puede haber limitaciones en cuanto a la fecha en que los maestros pueden volver a trabajar después de haber tomado una ausencia, para evitar perturbaciones en el año escolar. Si su ausencia termina en las últimas semanas de un año escolar, por ejemplo, quizás tenga que extenderla al resto del año, aunque usted esté listo para volver a trabajar antes. Durante este periodo, sin embargo, el tiempo que esté ausente del trabajo no se cuenta como parte de las 12 semanas por año a las que tiene derecho bajo la FMLA. Su empleador seguirá teniendo que pagar sus beneficios de salud y preservar su puesto de trabajo (o equivalente). (Su escuela o junta escolar puede tener normas específicas sobre cómo lo pueden transferir a un puesto equivalente.)

Si necesita tomar una ausencia en forma periódica debido a un tratamiento médico planificado de antemano (por ejemplo, tratamientos de quimioterapia), su empleador puede pedirle que tome una ausencia por el periodo entero del tratamiento o transferirlo temporalmente a un puesto con el mismo sueldo y beneficios que se ajuste mejor a periodos de ausencia recurrentes. Si decide tomarse el periodo completo, todo este tiempo se contará como parte de sus 12 semanas de ausencia bajo la FMLA.

## **51. Qué pasa si trabajo para el gobierno, ya sea federal, estatal o local? ¿Puedo tomar una ausencia bajo la FMLA? ¿Y puedo presentar un reclamo contra mi empleador estatal si viola mis derechos bajo la FMLA?**

La FMLA cubre todas las agencias gubernamentales locales, estatales y federales, independientemente de la cantidad de empleados que tengan. Pero, al igual que con las empresas privadas, los empleados del gobierno tienen que trabajar en un lugar que tenga 50 o más empleados en un radio de 75 millas, y haber trabajado en esa agencia por lo menos durante un año y por un mínimo de 1,250 horas en el año anterior (para obtener más información sobre los requisitos de elegibilidad, vea la pregunta 3).

Los empleados de la Cámara de Representantes y el Senado de los EE. UU. también están cubiertos por la FMLA, siempre y cuando hayan trabajado por lo menos 1,250 horas y 12 meses. En el Congreso, la FMLA es administrada por la Oficina de Cumplimiento (*Office of Compliance*).

En el mejor de los casos, tomará una ausencia bajo la FMLA y volverá a su trabajo sin problemas. No obstante, si esto no es así y usted es un empleado estatal, tiene que saber lo siguiente sobre su derecho a recuperar dinero por daños. Si usted es un empleado estatal que reclama y demuestra exitosamente ante una corte que su empleador violó la FMLA, su capacidad para cobrar daños monetarios puede ser limitada. La Corte Suprema de los Estados Unidos ha dictaminado que los trabajadores estatales no pueden obtener compensación *monetaria* cuando sus empleadores gubernamentales estatales violan la disposición de ausencia *médica* de la FMLA. Sin embargo, podrán obtener compensación monetaria por violaciones de la disposición de ausencia *familiar*.

Algunos estados tienen sus propias leyes que protegen a empleados estatales y les permiten demandar a sus empleadores estatales por daños en una corte federal.

## **52. Soy un alto ejecutivo en mi empresa. ¿Se aplican las disposiciones de la FMLA a mi caso?**

**En parte.** Si se encuentra en el 10 por ciento de los empleados mejor pagados de su compañía, su empleador no estará obligado a conservar su puesto o uno similar mientras esté tomando una ausencia bajo la FMLA. Pero antes de que su empleador le pueda negar una ausencia, debe demostrar que la preservación de su puesto de trabajo causaría un daño económico sustancial a la organización. Y le debe decir por adelantado que su puesto de trabajo quizás no esté disponible cuando vuelva. De todas maneras, su empleador tiene que mantener su cobertura de seguro de salud mientras se está tomando la ausencia.

## **53. Soy miembro de una tripulación de vuelo. ¿Se aplican las disposiciones de la FMLA a mi caso?**

**Depende.** Para poder estar protegido bajo la FMLA como miembro de una tripulación de vuelo, tiene que haber trabajado o haber sido pagado por el 60 por ciento o más de sus horas mensuales totales garantizadas en los últimos 12 meses y no menos de 504 horas en los últimos 12 meses, sin contar el tiempo de viaje personal, vacaciones o ausencia por enfermedad.

El cálculo de sus horas mensuales totales garantizadas depende de si está o no en la reserva. Si no está en la reserva, su total mensual garantizado es la cantidad mínima de horas que su empleador ha acordado programar para usted en dicho mes. Si está en la reserva, su total mensual garantizado es la cantidad mínima de horas que su empleador ha acordado pagarle en dicho mes.



## ¿Qué puedo hacer si mi empleador viola mis derechos bajo la FMLA?

### 54. ¿Qué puedo hacer si mi empleador niega mi solicitud de ausencia familiar o médica bajo la FMLA?

**Primero**, verifique que usted ha cumplido con sus obligaciones bajo la FMLA:

- ▶ ¿Le dio a su empleador un aviso claro y con suficiente tiempo por adelantado? (Vea la pregunta 46.)
- ▶ ¿Le proporcionó todas las certificaciones médicas requeridas o solicitadas? (Vea las preguntas 32 y 33.)

**Segundo**, verifique que su empleador sepa que está solicitando una ausencia bajo la FMLA. Comparta con su empleador una copia de esta guía (que puede obtener en [NationalPartnership.org/FMLAGuide](http://NationalPartnership.org/FMLAGuide)). También puede obtener hojas informativas del Departamento de Trabajo de los EE. UU. (vea la pregunta 58 para obtener información sobre la Sección de Horas y Sueldos).

Si todo esto no modifica la decisión de su empleador, y cree que tiene el derecho a tomar una ausencia, quizás le convenga contratar a un abogado que esté familiarizado con los derechos de los empleados para que lo ayude.

También puede comunicarse con su oficina local de la Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los EE. UU. para presentar un reclamo, el cual puede hacerse por teléfono, correo o en persona. Para más información, visite [www.dol.gov/wecanhelphowtofilecomplaint.htm](http://www.dol.gov/wecanhelphowtofilecomplaint.htm). (Puede encontrar su oficina local en [www.dol.gov/whd/america2.htm](http://www.dol.gov/whd/america2.htm).) Si el problema no es resuelto por el Departamento de Trabajo de los EE. UU.

Si el problema no se resuelve con una llamada telefónica del Departamento de Trabajo de los EE. UU. a su empleador, el departamento puede demandar al empleador en su nombre. Antes de hacerlo, el departamento investigará su reclamo. Dicha investigación puede incluir una revisión de los registros y libros contables de su empleador, como también otros pasos necesarios para resolver su reclamo.

## **55. ¿Qué puedo hacer si tomo una ausencia familiar o médica bajo la FMLA pero cuando regreso al trabajo, me dicen que no hay trabajo para mí?**

Debe informar a su empleador que tiene el derecho a que lo restauren en su puesto bajo la FMLA (sujeto a las excepciones que se explican en las preguntas 50 y 52). Si su empleador sigue negándose a restaurarlo en su puesto, o en un puesto equivalente, quizás le convenga contratar a un abogado familiarizado con los derechos de los empleados para que lo ayude o para que presente un reclamo ante la Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los EE. UU. inmediatamente.

## **56. ¿Puedo demandar a mi empleador en la corte si viola mis derechos bajo la FMLA?**

**Sí.** Si cree que sus derechos bajo la FMLA fueron violados, puede demandar a su empleador en la corte. Generalmente, la demanda se tiene que iniciar en menos de dos años de cometida la violación (tres años si su empleador conocía sus deberes bajo la FMLA, o los ignoró en forma negligente).

---

**Excepción:** Si el Departamento de Trabajo de los EE. UU. presenta una demanda en su nombre, usted no puede presentar su propia demanda.

---

## 57. Si puedo demostrar exitosamente ante la corte que mi empleador violó la FMLA, ¿qué remedios legales puedo obtener?

Si una corte dictamina que sus derechos bajo la FMLA fueron violados, puede recibir:

- ▶ Su puesto de trabajo de vuelta;
- ▶ Hasta el doble del sueldo y los beneficios que no le pagaron; y
- ▶ El reembolso de sus honorarios y costos legales.

**Nota:** Los empleados estatales tienen el derecho a recuperar daños monetarios solo en algunos casos (vea la pregunta 51).

## 58. ¿Dónde puedo obtener más información sobre cómo hacer cumplir mis derechos bajo la FMLA?

Para obtener más información sobre cómo puede hacer cumplir sus derechos bajo la FMLA, llame o escriba a:

U.S. Department of Labor  
Wage and Hour Division  
200 Constitution Ave., N.W. Washington, D.C. 20210  
(866) 487-2365

También puede comunicarse con el Departamento de Trabajo de los EE.UU. por correo electrónico aquí: [www.dol.gov/dol/contact/contact-emailtopics.htm](http://www.dol.gov/dol/contact/contact-emailtopics.htm). O puede llamar su oficina local de la Sección de Horas y Sueldos del Departamento de Trabajo de los EE. UU. Puede encontrar su oficina local en [www.dol.gov/whd/america2.htm](http://www.dol.gov/whd/america2.htm).

La Sección de Horas y Sueldos cuenta con recursos adicionales sobre la FMLA, como copias de las leyes y reglamentos, que puede obtener de gratis. Puede obtener éstos y otros materiales útiles en <http://www.dol.gov/WHD/fmla>.



## Otras leyes que otorgan licencias y protecciones

### 59. ¿Qué pasa si mi estado ofrece 16 semanas de ausencia familiar y médica? ¿Puedo tomar 16 semanas por año en vez de las 12 semanas provistas por la FMLA?

**Sí.** La FMLA federal es el estándar mínimo: 12 semanas de ausencia familiar o médica sin pago y con protección del puesto de empleo. Si su estado tiene una ley que brinda un mayor número de semanas de ausencia que la FMLA, entonces usted puede tomar ventaja de esa ley.

---

**Ejemplo:** El Distrito de Columbia ofrece a empleados elegibles 16 semanas de ausencia familiar y 16 semanas de ausencia médica en un periodo de 24 meses. De manera que, si trabaja en D.C., puede tomar 16 semanas de ausencia familiar en un año – cubierta por la ley de D.C. – y el año siguiente puede tomar 12 semanas de ausencia familiar bajo la ley federal.

---

Desde febrero del 2016, 19 estados y el Distrito de Columbia ofrecen algún tipo de ausencia más generosa que la FMLA. La mayor parte de estas leyes estatales aumentan la cantidad de personas que pueden acceder a la FMLA, por alterar los requisitos de elegibilidad o aumentan la cantidad de ausencia sin pago que puede tomar. Para obtener más información sobre las leyes estatales de ausencias laborales, visite [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperamos algo mejor)* en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

**60. Bajo nuestro contrato sindical, mi empleador ya proporciona 16 semanas de ausencia médica pagada. Pero si la FMLA es la ley, ¿puede negarse mi empleador a pagarme durante mi ausencia y darme solo las 12 semanas provistas por la FMLA?**

**No.** La FMLA fue creada como un estándar mínimo. No reduce la obligación de su empleador de cumplir con cualquier plan de beneficios o acuerdo de negociación colectiva que proporciona beneficios de ausencia familiar o médica más generosos que la FMLA.

**61. Recientemente sufrí un derrame cerebral, y mi médico me dijo que mi rehabilitación tardará varios meses. Con el tiempo que ya pasé en el hospital, esto quiere decir que no volveré a trabajar por lo menos por 16 semanas. ¿Mi puesto de empleo está protegido?**

La FMLA brinda seguridad de empleo por solo 12 semanas. No obstante, puede tener protecciones adicionales bajo la ley estatal, la Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA) o a través de su contrato de empleo. Para obtener más información sobre la ADA, visite [www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm](http://www.eeoc.gov/laws/types/disability.cfm).



## Para obtener más información

Para obtener más información sobre la Ley de Ausencia Familiar y Médica y las propuestas para ampliarla, visite la página de la FMLA de la Asociación Nacional para Mujeres y Familias en [NationalPartnership.org/FMLA](http://NationalPartnership.org/FMLA), o envíenos un mensaje por correo electrónico a [info@nationalpartnership.org](mailto:info@nationalpartnership.org).

Para obtener más información sobre leyes estatales que benefician a las familias, como las leyes estatales de ausencia familiar y médica que son más generosas que la FMLA, consulte la base de datos de leyes laborales y de familia de la Asociación Nacional en [NationalPartnership.org/WFDB](http://NationalPartnership.org/WFDB) o lea *Expecting Better (Esperamos algo mejor)*, un informe que hace una evaluación exhaustiva de las leyes de ausencia estatales. Puede obtenerlo en [NationalPartnership.org/ExpectingBetter](http://NationalPartnership.org/ExpectingBetter).

1875 Connecticut Avenue, NW | Suite 650 | Washington, DC 20009  
202.986.2600 | [NationalPartnership.org](http://NationalPartnership.org)

