

La Ley de Ausencia Familiar y Médica

Última actualización: Marzo de 2009

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (en inglés 'Family and Medical Leave Act' o FMLA) es una ley federal que fue aprobada en 1993. La ley exige que ciertos patrones provean a sus empleados doce semanas de ausencia del trabajo, no pagadas, por un período de doce meses, para:

- *El nacimiento o adopción de un niño;*
- *Recuperación de un estado de salud grave; o*
- *Cuidar a un miembro familiar cercano quien padezca de un estado de salud grave.*

1. ¿Quién es elegible?

Se considera elegible al empleado para el FMLA si él o ella:

- Ha trabajado por 12 meses (no necesariamente consecutivos);
- Ha trabajado por 1,250 horas o más durante los previos 12 meses justo antes de la ausencia; y
- El patrón emplea por los menos 50 empleados dentro de un área de 75 millas.

2. ¿Qué es un estado de salud grave?

Un empleado es elegible para tomar ausencia del trabajo, si tiene un estado de salud grave que le impide desempeñar su trabajo. Un estado de salud grave incluye:

- Cualquier período de incapacidad o tratamiento en un hospital o un asilo de cuidado residencial;
- Cualquier período de incapacidad que resulta en la ausencia del trabajo u otras actividades diarias regulares de más de tres días seguidos o cualquier período de incapacidad que resulta en dos visitas a un proveedor de salud u otro personal médico o una visita y un régimen de tratamiento continuo; y/o
- Cualquier período de incapacidad o tratamiento a causa de una condición "crónica" de salud grave que requiere visitas periódicas a un proveedor de salud, por un período de tiempo extendido, y puede causar períodos de incapacidad episódicos en vez de períodos de incapacidad continuada.

*** Esta publicación contiene información legal, y no consejo legal. ***
Para consejo legal sobre una situación específica, usted tiene que consultar con un abogado.

3. ¿A qué tipo de ausencia tiene usted derecho?

- Un empleado no necesita usar las 12 semanas de ausencia toda de una vez.
- La ausencia se puede tomar intermitentemente o según un horario de ausencia reducido cuando sea médicamente necesario.
- Puede tomar ausencia intermitente en “períodos de tiempo” tan cortos como una hora o tan largos como varias semanas, para cosas como citas médicas o períodos de recuperación.
- Si toma ausencia intermitente, el patrón tiene el derecho de trasladar el empleado provisionalmente a una posición alternativa vacante para la cual el empleado está cualificado y la cual acomoda de mejor manera los períodos intermitentes de ausencia. La posición debe proveer pago y beneficios equivalentes, aunque no necesariamente tareas equivalentes.

4. ¿Que información puede el patrón requerir de usted como condición para el permiso FMLA?

Certificación

- El patrón se puede exigir una certificación escrita de un proveedor de salud de “un estado de salud grave”.
- Un patrón puede desafiar la certificación y, a cuenta del patrón, exigir una segunda opinión médica como un examen físico por un segundo proveedor de salud. Si hay un conflicto entre los dos proveedores de salud, el patrón y el empleado eligen un tercer proveedor para una opinión final.

Aviso

- El patrón tiene derecho a un aviso con 30 días de anticipación para tomar ausencia familiar y médica, o tanto aviso como sea “factible” según las circunstancias.

5. Compensación y Beneficios Durante La Ausencia

El patrón debe mantener el seguro de salud del empleado bajo cualquier plan de salud de grupo en existencia durante la ausencia bajo las mismas condiciones que el empleado hubiera ha tenido si no toma la ausencia.

6. Regreso y Restablecimiento

Al regresar de una ausencia, un empleado tiene el derecho a su trabajo original o a un trabajo equivalente con los mismos derechos de jerarquía y beneficios que tienen al principio de la ausencia. Se define un trabajo equivalente como “prácticamente lo mismo pago, beneficios, y condiciones de trabajo” y las mismas responsabilidades o tareas equivalentes.

7. Cosas Adicionales Sobre el FMLA

- Un patrón puede exigir que el empleado substituye vacación pagada, días personales o ausencia médica por ausencia sin pago bajo FMLA.
- Si un empleado no regresa después de ausencia FMLA, un patrón puede obtener un reembolso del empleado por primas del seguro de salud si: 1) la razón de no regresar no está relacionada a la condición de salud; o 2) la razón de no regresar está dentro del control del empleado.
- Un patrón que viola el FMLA puede ser responsable de daños monetarios y/o desagravio por mandato judicial en un tribunal civil. Un empleado, también puede presentar una querrela con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos División de Horas y Salarios.