

Guía para la

Ley sobre Licencias por Razones

**Familiares
y Médicas**

(Family & Medical Leave Act - FMLA)

Preguntas y Respuestas

FMLA

The National Partnership for Women & Families

es una organización sin fines de lucro y no partidista, que usa la educación pública y la abogacía para promover igualdad en el sitio de trabajo, cuidado de salud de calidad y políticas que ayuden a hombres y mujeres a enfrentar las dobles demandas del trabajo y la familia. Fundada en 1971 como el Women's Legal Defense Fund, la Asociación Nacional ha crecido desde ser un pequeño grupo de voluntarios, hasta ser una de las organizaciones de abogacía para mujeres y familias más grandes y efectivas de la nación. Mediante su trabajo con comercios, gobiernos, sindicatos, organizaciones sin fines de lucro y medios de comunicación, la Asociación Nacional es una voz de igualdad, una fuente de soluciones, y una fuerza para el cambio.



National Partnership for Women & Families
1875 Connecticut Avenue, NW, Suite 710
Washington, DC 20009
202.986.2600

Índice

Ley sobre Licencias por Razones Familiares y Médicas		Página
Nociones básicas	Preguntas: 1-6	2
Licencia por razones familiares		
El cuidado de un/una bebé recién nacido/a: para madres y padres, nacimientos y adopciones	Preguntas: 7-13	4
El cuidado de un/una hijo/a, cónyuge, padre o madre gravemente enfermo/a	Preguntas: 14-18	7
Uso de las vacaciones o licencia por enfermedad para cuidar de un miembro de la familia	Preguntas: 19-21	8
Licencia por razones médicas		
Licencia por su propia enfermedad grave	Preguntas: 22-26	9
Requisitos de certificado médico	Preguntas: 27-31	11
Uso de las vacaciones o la licencia por enfermedad durante su propia enfermedad grave	Preguntas: 32-34	12
Cómo la FMLA protege su empleo y su seguro médico		
	Preguntas: 35-40	13
Requisitos para avisar a su patrono		
	Preguntas: 41-44	15
¿Es la FMLA aplicable a todos?		
	Preguntas: 45-47	16
¿Qué debo hacer si mi patrono viola los derechos que me concede la FMLA?		
	Preguntas: 48-52	18
Otras leyes		
	Preguntas: 53-55	19
Se pueden obtener materiales adicionales sobre las Licencias por Razones Familiares y Médicas de la National Partnership for Women & Families		
	Formulario de pedido	21

Introducción

*Ley sobre Licencias por
Razones Familiares y Médicas*

Introducción

La Ley sobre Licencias por Razones Familiares y Médicas

A principios de 1993, el Presidente Clinton firmó la *Ley sobre Licencias por Razones Familiares y Médicas* (Family and Medical Leave Act - FMLA), con la cual culminó casi una década de lucha por promulgar una legislación que permitiera a las personas ausentarse del trabajo para cuidar de sus familias o de sí mismas.

Antes de que se promulgara esta ley, muchos empleados/as estadounidenses no podían ausentarse del trabajo en casos de emergencias familiares por temor a perder sus empleos. En realidad, según la Oficina de Estadísticas Laborales de los EE.UU., en 1990 apenas el 37 por ciento de todas las mujeres que trabajaban en firmas de 100 empleados/as o más tenían derecho a licencia no remunerada por maternidad al dar a luz. En las décadas anteriores a esta ley, miles de empleados/as incontables se veían obligados/as a escoger entre cuidar de sus familias o conservar sus empleos.

Para corregir esta situación intolerable, se creó la FMLA. Ella garantiza que quienes trabajan en compañías de más de 50 empleados/as puedan tomar una licencia no remunerada de un máximo de 12 semanas al año para cuidar de un/una hijo/a recién nacido/a o recién adoptado/a o de ciertos miembros de la familia gravemente enfermos/as, o para recuperarse de sus propios problemas de salud graves.

Aunque esta ley es relativamente clara, algunos empleados/as y patronos pueden tener dudas sobre cómo funciona realmente. Esta Guía está destinada a responder muchas preguntas frecuentes respecto a la FMLA. En términos generales, se basa en la reglamentación que explica dicha ley y es emitida por el Departamento de Trabajo de los EE.UU., el organismo responsable de su cumplimiento.

Esta Guía explica únicamente cómo funciona la FMLA, una ley federal. No obstante, en muchos casos los/las empleados/as están protegidos/as adicionalmente contra la pérdida de sus empleos, por ejemplo por las leyes estatales sobre licencias por razones familiares y médicas, los contratos laborales colectivos o las leyes que prohíben la discriminación debido a impedimentos físicos. Éstas pueden proveer mayores beneficios o una mayor seguridad que la FMLA. Por ejemplo, la FMLA garantiza 12 semanas anuales de licencia; pero una ley estatal, un contrato laboral colectivo o la *Ley para Americanos/as Incapacitados/as*, quizá conceda al/a empleado/a un período mayor de protección de su empleo. (*Remítase a las preguntas 53 a 55 para obtener información adicional sobre las leyes que también afectan las licencias por razones familiares y médicas.*)

Esta Guía sólo puede describir la ley y la reglamentación en general. Para averiguar cómo la FMLA y las leyes o contratos antedichos afectan su situación específica, diríjase a un/una abogado/a especialista en derechos de los trabajadores, a la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo (1-800-959-FMLA), al Departamento de Trabajo de su estado y/o a su sindicato.

Nociones básicas

1 ¿Cuándo podré tomar licencias por razones familiares o médicas?

- Si va a dar a luz o va a adoptar un/una bebé;
- Si su hijo/a, cónyuge, padre o madre sufre un problema grave de salud, o;
- Si usted sufre un problema grave de salud, incluyendo el embarazo.

La FMLA le concede el derecho de faltar al trabajo (“licencia”), sin perder su empleo.

Definiciones: En esta Guía, la expresión “licencia por razones familiares”, significa el tiempo de ausencia al trabajo para cuidar de *otro* miembro de su familia: un/una hijo/a recién nacido/a o adoptado/a o un hijo/a, cónyuge, padre o madre que sufre de un problema médico grave. “Licencia por razones médicas” se utiliza para indicar el tiempo de ausencia al trabajo para buscar tratamiento médico para sus *propios* problemas médicos graves o para recuperarse de ellos.

2 ¿Cuánta licencia podré recibir?

La FMLA le permite pedir *licencia por razones familiares*, o *licencia por razones médicas* o ambas, por un máximo de 12 semanas anuales. Esto quiere decir que si ha tomado una licencia por razones familiares o médicas y no se ausenta más de 12 semanas durante el año, su empleo estará protegido.

3 ¿Cómo sabré si puedo pedir licencia por razones familiares o médicas?

La ley no es aplicable a todo el mundo. Generalmente, se requieren tres condiciones:

En primer lugar, su patrono debe tener 50 empleados/as o más en la nómina durante 20 semanas laborables en el año calendario en curso o en el anterior.

- Para saber si la ley es aplicable a su patrono, averigüe cuántos/as empleados/as figuran en la nómina, incluyendo aquéllos/as en licencia y a medio tiempo.

En segundo lugar, 50 empleados/as deben trabajar dentro de un radio de 75 millas de su lugar de trabajo, para que la ley le sea aplicable a usted.

- Puede contar los/las empleados/as de distintos lugares de trabajo, situados dentro de un radio de 75 millas, para alcanzar el límite mínimo de 50 empleados/as. Por ejemplo, si su patrono tiene 25 empleados/as trabajando en su centro de trabajo y 25 trabajando en otro lugar a 10 millas de distancia, la FMLA será aplicable a su patrono, y éste/ésta deberá cumplirla. Pero si los dos centros de trabajo se encuentran a una distancia de 100 millas, la ley no será aplicable al patrono.

En tercer lugar, usted deberá haber trabajado con su patrono durante un mínimo de 12 meses y de 1,250 horas durante el año anterior.

- Si trabajó 25 horas o más durante 50 semanas del año, habrá trabajado el total requerido de 1,250 horas. (Ciertas reglas especiales se aplican a los/las maestros/as y a algunos/as empleados/as “esenciales” altamente remunerados/as. *Remítase a las preguntas 45 y 47.*)

4 ¿Se me pagará mientras me encuentre en licencia por razones familiares o médicas?

La FMLA no exige que su patrono le pague durante la licencia. Pero si tiene acumulada cualquier licencia anual remunerada y, en algunos casos, una licencia remunerada por enfermedad acumulada, la ley antedicha **le concede** el derecho de utilizar tales licencias durante su licencia por razones familiares o médicas.

Ejemplo: Si ha acumulado tres semanas de licencia remunerada por enfermedad y ha tomado licencia por razones médicas durante ocho semanas porque le acaban de practicar una cesárea, podrá insistir en que su patrono le pague las tres primeras semanas de las ocho que se ausente.

(Remítase a las preguntas 19 a 21 y 32 a 34 para obtener información adicional sobre la forma de utilizar las licencias remuneradas acumuladas durante el período de licencia no remunerada previsto en la FMLA.)

Además, si se les paga a los empleados varones mientras toman una licencia de ocho semanas debido a problemas médicos graves, tales como ataques cardíacos, las empleadas que tomen licencias de ocho semanas debido a incapacidades relacionadas con el embarazo o el parto, también deberán recibir remuneración, según la *Ley sobre Discriminación por Embarazo*.

5 ¿Qué ocurre si necesito ausentarme durante más de 12 semanas?

Según la FMLA, cuando se haya ausentado del trabajo durante 12 semanas en un año, su patrono no está obligado/a a reintegrarle.

Repetimos: Si su patrono concede a los empleados varones licencias más prolongadas por problemas médicos graves, tales como ataques cardíacos, no podrá limitar las licencias de las empleadas a 12 semanas por problemas relacionados con el embarazo o el parto, de acuerdo con la *Ley sobre Discriminación por Embarazo*.

6 ¿Qué información relativa a la FMLA está obligado/a a darme mi patrono?

Todo patrono que tenga 50 empleados/as o más deberá colocar un anuncio sobre la FMLA donde los/las empleados/as puedan verlo. Pueden pedirse copias del anuncio a la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo. *(Remítase a la pregunta 52, para obtener información sobre cómo comunicarse con la División de Horas y Salarios.)*

Si su patrono no coloca el aviso, a usted no se le podrá sancionar si no le notifica con anticipación de que necesitará una licencia. Igualmente, el Departamento de Trabajo podrá multar a su patrono si no colocó el aviso intencionalmente.

Además, cuando pida licencia por razones familiares o médicas, su patrono deberá darle información sobre el certificado médico y los demás requisitos aplicables a su licencia específica.

Licencia por razones familiares

El cuidado de un/una bebé recién nacido/a: para madres y padres, nacimientos y adopciones

7 ¡Acabo de descubrir que estoy embarazada! ¿Cuánta licencia por maternidad recibiré?

Su empleo estará protegido durante un máximo de 12 semanas, en cualquier período de 12 meses, si usted toma una licencia debido a las necesidades médicas del embarazo, el parto y la recuperación, O BIEN para cuidar de su bebé recién nacido/a -los dos elementos de la "licencia por maternidad".

Definiciones: De acuerdo a la FMLA, la “licencia por maternidad” tradicional consta de dos tipos distintos de licencia:

En primer lugar, la “licencia por razones médicas”, parte de la “licencia por maternidad”, que se prolongará durante el período en el cual usted sea físicamente incapaz de trabajar debido al embarazo, el parto, la recuperación y los problemas médicos relacionados con ellos, y:

En segundo lugar, la “licencia por razones familiares”, parte de la “licencia por maternidad”, que es el tiempo que usted se ausenta, no porque físicamente lo *necesite*, sino porque *desea* estar en el hogar, con su nuevo/a bebé.

La FMLA le garantiza 12 semanas para estos dos tipos de licencias *sumados*.

8 Estoy teniendo un embarazo muy difícil y mi médico/a dice que quizá deba ausentarme del trabajo ANTES de que nazca mi hijo/a. ¿Puedo hacerlo sin perder mi empleo?

Sí. La FMLA ampara cualquier licencia relacionada con el embarazo que las circunstancias médicas exijan. Y usted podrá tomarla cuando las condiciones médicas la exijan: en forma intermitente, por períodos o de una sola vez. Por ejemplo, si debe ausentarse del trabajo debido a los mareos matinales durante dos semanas al principio del embarazo, su empleo (o uno equivalente) se protegerá, y también podrá ausentarse posteriormente durante el embarazo, si lo necesita.

En ese momento tendrá el resto del período de 12 semanas previsto en la FMLA para el parto y la recuperación para quedarse en el hogar con su nuevo/a bebé. Esta licencia no es remunerada en absoluto, a menos que haya acumulado tiempo de licencia por enfermedad o de vacaciones que pueda utilizar (o que su patrono tenga seguro de incapacidad u otro programa de licencias remuneradas que cubra una parte de su ausencia o la totalidad de la misma). (*Remítase a las preguntas 19 a 21 y 32 a 34, para estudiar mejor la licencia remunerada.*)

9 Espero a mi hijo/a a principios de enero, y mi compañía celebra una importante conferencia, de la cual estoy encargada, a fines de mayo. Presuponiendo que necesite seis semanas para la recuperación del parto, ¿podré ausentarme durante esas seis semanas en enero y febrero, regresar a trabajar durante la conferencia y luego tomar las seis semanas restantes de licencia en junio y a principios de julio?

Sí, si su patrono lo acepta. También tendrá que tomar la parte de la licencia no exigida por condiciones médicas dentro del año siguiente al nacimiento del/de la niño/a. (Para el Departamento de Trabajo de los EE.UU., esta limitación significa que usted debe *concluir* la licencia dentro de ese año.)

10 **Tras haberme recuperado del parto me gustaría trabajar a medio tiempo. ¿Puedo tomar mi licencia por razones familiares, reduciendo mi semana laboral a un horario a medio tiempo?**

Sólo si usted y su patrono se ponen de acuerdo, usted podrá tomar su licencia por razones familiares trabajando a medio tiempo. Por lo tanto, si permaneció en el hogar durante todo el día, por seis semanas, es posible que pueda tomar las seis semanas restantes de licencia trabajando a medio tiempo durante 12 semanas, y regresar a trabajar a medio tiempo cuando su hijo/a cumpla 18 semanas.

11 **Vamos a adoptar a un/una niño/a. ¿Recibiré licencia? ¿Será remunerada o no remunerada?**

Al igual que los padres biológicos, los padres adoptivos pueden tomar una licencia máxima de 12 semanas para cuidar del/de la niño/a cuando éste/ésta llegue al hogar, como parte de la adopción. (Esto también se aplica al/a la niño/a respecto al/a la cual usted ha asumido recientemente las obligaciones paternas o maternas, tal como el/la hijo/a adoptivo/a.)

Nota importante: De conformidad con la ley, el derecho de tomar licencia por razones familiares cuando se adopta un/una hijo/a se adquiere cuando se inicia realmente la custodia del/de la niño/a; cuando se le entrega al/a la niño/a. Usted *no* tiene que esperar a que concluya la adopción -a menudo varios meses, o aun años, después de que recibe el/la bebé- para tomar la licencia.

La FMLA no concede a los padres adoptivos el derecho de utilizar una licencia remunerada por enfermedad que hayan acumulado para cubrir una parte de su licencia remunerada cuando reciben un/una recién nacido/a. No obstante, pueden utilizar con tal fin la licencia remunerada anual acumulada.

12 **Necesitamos ausentarnos del trabajo para concluir el estudio del hogar y los demás requisitos, antes de que la adopción de nuestro/a hijo/a sea definitiva. ¿Protegerá nuestros empleos la FMLA?**

Sí. Mientras no hayan tomado la totalidad de sus 12 semanas anuales, su patrono deberá concederles licencia no remunerada para ausentarse del trabajo, según sea necesario para tramitar la adopción.

13 **Mi marido también quiere pedir licencia cuando llegue el/la bebé. ¿Puede hacerlo?**

Sí. Y *cada uno* de ustedes podrá tomar un máximo de 12 semanas. Ambos podrán tomar la licencia al mismo tiempo, sobreponerlas parcialmente o tomarlas consecutivamente, siempre y cuando la licencia de cada uno de los padres se tome dentro del año de nacimiento del/de la niño/a o de su entrega en adopción.

Excepción: Si usted y su marido trabajan ambos para el mismo patrono, éste/a podrá limitar sus licencias *sumadas* a 12 semanas, durante un período de 12 meses.

El cuidado de un/una hijo/a, cónyuge, padre o madre gravemente enfermo/a

14 ¿Cuánta licencia puedo tomar para cuidar de un miembro de la familia que sufre un problema médico grave?

Podrá tomar un máximo de 12 semanas de licencia, en cualquier período de 12 meses.

15 ¿A quién se considerará “de la familia” cuando necesite tomar tal licencia?

Según la FMLA, los “miembros de la familia” son:

- Su *padre o madre*;
- Su *hijo/a*, inclusive los/las hijos/as adultos/as incapaces de cuidar de sí mismos/as, o:
- Su *cónyuge*, cuando sufran de “un problema médico grave”.

16 Acaban de hospitalizar a mi suegra. ¿Puedo pedir licencia para cuidarla?

No. Usted tiene el derecho de pedir licencia únicamente para cuidar de su padre o madre biológico/a o adoptivo/a, o de quien actuó como tal cuando usted era niño/a. Su cónyuge puede pedir licencia para cuidar de sus padres.

17 ¿Qué clase de “enfermedad grave” debe tener el miembro de mi familia para que yo pueda obtener licencia?

Si se hospitaliza al miembro de su familia, ello se considera una enfermedad grave, según la FMLA. También se considera un problema médico grave un problema físico o mental del miembro de su familia que conlleve el tratamiento continuo por un proveedor de atención médica.

Definición: En general, si el miembro de su familia está incapacitado/a durante más de tres días consecutivos, ha consultado a un/una médico/a u otro proveedor de atención médica por lo menos una vez o se encuentra en un régimen de tratamiento continuo por éste/ésta, se considera que sufre un problema que “conlleve tratamiento continuo por un proveedor de atención médica”, y por lo tanto está protegido/a por la FMLA, aun si no se le hospitaliza.

En ciertas circunstancias, un problema que no dure más de tres días o que no requiera realmente consultas médicas, puede reunir los requisitos necesarios. En caso de duda, consulte al Departamento de Trabajo y a un/una abogado/a. (Remítase a la pregunta 52.)

Los siguientes son ejemplos de problemas que generalmente se consideran graves: los problemas cardíacos, los derrames, los problemas de la espalda, las lesiones causadas por accidentes, el embarazo y los problemas relacionados con él, tales como los abortos espontáneos y los mareos matinales, el cáncer, el asma, la neumonía, la diabetes, la epilepsia, las infecciones graves, la enfermedad de Alzheimer y la artritis. Pero esta lista no es exhaustiva y muchas cosas que no figuran en ella también constituyen problemas graves.

18 Necesito cada semana unas pocas horas para llevar a fisioterapia a mi padre, que se está recuperando de un derrame. ¿Puedo tomar ese tiempo como parte de mi licencia por razones familiares?

Sí. La licencia por razones familiares puede tomarse en forma intermitente, cuando lo requieran las circunstancias médicas. Puede tomar la licencia en períodos tales como varias horas, medio día, un día, una semana, cuatro semanas o 12 semanas, para cuidar del miembro de la familia gravemente enfermo/a. Si va a necesitar regularmente una licencia intermitente, su patrono podrá exigirle el traslado temporal a otro cargo que tenga el mismo salario y los mismos beneficios, pero que se adapte mejor a los períodos de licencia repetidos.

Uso de las vacaciones o la licencia por enfermedad para cuidar de un miembro de la familia

19 Mi patrono concede dos semanas de vacaciones remuneradas (llamadas "licencia anual"). ¿Puedo usar mis vacaciones remuneradas como licencia por razones familiares?

Sí. Puede utilizar cualesquiera vacaciones o licencia anual que haya acumulado como parte de su licencia por razones familiares. Las vacaciones remuneradas, la licencia por razones personales u otra licencia se deducirán entonces de las 12 semanas a las cuales tiene derecho, de acuerdo con la FMLA.

Ejemplo: Si opta por utilizar dos semanas de vacaciones remuneradas para una licencia por razones familiares, luego tendrá derecho a otras 10 semanas adicionales de licencia no remunerada.

20 Mi patrono concede dos semanas de licencia remunerada por enfermedad. ¿Puedo utilizar mi licencia por ENFERMEDAD como licencia por razones familiares?

Probablemente. Si su patrono normalmente permite la utilización de la licencia por enfermedad para tales fines, indudablemente usted puede utilizar la licencia remunerada por enfermedad que haya acumulado como licencia por razones familiares (inclusive es posible que su patrono le exija utilizarla). Pero aun si eso no es la norma común de su patrono, se puede interpretar que la FMLA le permite utilizar su licencia remunerada por enfermedad como parte de su licencia no remunerada por razones familiares para cuidar de un miembro de la familia gravemente enfermo/a. Si se encuentra en esta situación, debe consultar a un/una abogado/a.

21 Me gustaría tomar primero mis vacaciones remuneradas, y LUEGO tomar 12 semanas de licencia no remunerada, pero mi patrono quiere que utilice la licencia remunerada acumulada como parte de la licencia por razones familiares. ¿Tendré que usar mi licencia remunerada como licencia por razones familiares?

Sí. En términos generales, su patrono puede considerar su licencia de vacaciones remuneradas como parte de sus 12 semanas de licencia por razones familiares. Desde luego, su patrono no tiene que insistir en esto.

Licencia por razones médicas

Licencia por su propia enfermedad grave

22 ¿Cuándo puedo ausentarme del trabajo, si enfermo gravemente?

Podrá tomar licencia por enfermedad cuando no pueda cumplir las funciones de su cargo debido a un “problema médico grave”.

Definición: En este caso es aplicable la misma definición de “problema médico grave” utilizada para los miembros de la familia. (*Remítase a la pregunta 17.*)

23 Tengo que recibir quimioterapia una vez al mes y me siento demasiado enfermo/a para trabajar durante algunos días después de cada tratamiento; ¿puedo utilizar la licencia por razones médicas?

Sí. Como ocurre con la licencia por razones familiares, la licencia por razones médicas puede tomarse en forma intermitente -por días, semanas o inclusive horas cada vez- si las circunstancias médicas lo exigen. Si su enfermedad conlleva un tratamiento médico planeado que se le practica regularmente, su patrono podrá exigirle el traslado temporal a otro cargo, con el mismo salario y los mismos beneficios, que se adapte mejor a las licencias reiteradas.

24 Recientemente me ausenté durante 12 semanas para cuidar de mi cónyuge enfermo/a. ¿Tengo derecho a más licencia, si temporalmente me siento demasiado enfermo/a para trabajar?

No. Según la FMLA, usted tiene derecho a un *total* de 12 semanas de licencia por razones familiares y médicas en un año.

25 ¿Qué ocurre si estoy demasiado enfermo/a para regresar al trabajo? ¿Puede mi patrono obligarme a regresar a trabajar cuando concluya mi licencia?

No. Si su problema médico grave le exige dejar de trabajar totalmente, no se le puede obligar a que regrese. Pero tome nota de que, cuando concluya su trabajo, su antiguo patrono no tendrá obligación de concederle beneficios. No obstante, su patrono probablemente tendrá obligación de ofrecerle la oportunidad de continuar bajo el mismo seguro médico, siempre y cuando usted pague el costo total, según la *Ley General de Reconciliación del Presupuesto de 1986* (Consolidated Omnibus Budget Reconciliation Act of 1986 - “COBRA”).

26 Recientemente sufrí una lesión en la espalda que me impide realizar mi trabajo habitual, el cual requiere mucho levantamiento de cosas pesas. Mi jefe/a quiere que siga trabajando en un cargo distinto que requiere sólo “trabajo ligero”, pero yo quiero recuperarme totalmente de mi lesión antes de regresar al trabajo. ¿Puede obligarme mi jefe/a a regresar al trabajo si lo adapta a mi lesión?

No. Según la FMLA, si usted no puede hacer su trabajo debido a un problema médico grave, simplemente tiene derecho a un máximo de doce semanas de licencia, y durante este período no está obligado/a a aceptar otro trabajo que no sea equivalente.

No obstante, si puede y quiere regresar a trabajar antes a un trabajo menos duro, puede ampararse en la *Ley para Americanos/as Incapacitados/as*, que exige a los patronos disponer cambios razonables para permitir que las personas con alguna incapacidad hagan su trabajo, siempre y cuando tales cambios no conlleven para el patrono perjuicios excesivos. Un “trabajo ligero” puede ser uno de tales cambios razonables.

Requisitos del certificado médico

27 Para pedir licencia, ¿debo probar que tengo un problema médico grave o que un miembro de mi familia lo tiene y necesita mis cuidados?

Si toma la licencia por razones médicas para usted o si toma una licencia por razones familiares para cuidar de un miembro de la familia que tenga un problema médico grave, su patrono podrá exigirle el certificado de un/una médico/a u otro proveedor de atención médica.

28 ¿Qué debe contener el certificado médico?

El certificado debe contener:

- la descripción del problema médico grave;
- la fecha en la cual se inició el problema o se hizo necesario el tratamiento, y
- la duración prevista del problema o tratamiento.

Puede pedirse una muestra de certificado médico a la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo. (*Remítase a la pregunta 52 para obtener información sobre la forma de comunicarse con la División de Salarios y Horas.*)

29 ¿Qué ocurre si mi patrono no cree en el certificado de mi médico/a?

Si su empleador/a duda de su certificado, podrá exigirle que pida una segunda opinión de un proveedor de atención médica que él/ella escoja. Si la segunda opinión difiere de la primera, usted y su patrono deberán ponerse de acuerdo para que un tercer proveedor de atención médica emita una tercera opinión. Usted y su patrono deberán aceptar la tercera opinión como definitiva. El patrono pagará la segunda y la tercera opinión.

30 ¿Qué ocurre si no presento el certificado médico?

Si no presenta el certificado médico, su ausencia no estará protegida por la FMLA. Eso quiere decir que su patrono tendrá el derecho legal de despedirle por tal ausencia, a menos que sea aplicable alguna otra ley o su contrato laboral colectivo.

31 ¿Tengo obligación de obtener una aprobación médica para REGRESAR a trabajar?

Antes de que regrese a trabajar, su patrono podrá exigirle que presente una aprobación médica expedida por un proveedor de atención médica que pruebe su capacidad de trabajar.

Uso de las vacaciones o la licencia por enfermedad durante su propia enfermedad grave

32 He acumulado cuatro semanas de licencia remunerada por enfermedad y dos semanas de vacaciones anuales remuneradas. ¿Puedo utilizarlas para que se me pague una parte de mi licencia por razones médicas, que de lo contrario no se me pagaría?

Sí. Aunque su patrono no quiera pagarle durante esta licencia, usted puede insistir en que se utilice su licencia remunerada por enfermedad acumulada, así como sus vacaciones anuales. Pero sepa que la licencia remunerada también se deducirá de las 12 semanas de licencia no remunerada que le concede la FMLA.

Ejemplo: Si ha sufrido un ataque cardíaco y ha tenido que recuperarse en el hogar durante 12 semanas y tenía 4 semanas acumuladas de licencia remunerada por enfermedad y 2 semanas de vacaciones anuales remuneradas, podrá utilizar su licencia por enfermedad y sus vacaciones anuales para cubrir seis de las 12 semanas. Las seis semanas restantes de licencia no serán remuneradas. En ese caso, usted *no* tendrá derecho a las 12 semanas de licencia no remunerada previstas en la FMLA, seguidas de las seis semanas acumuladas de licencia.

33 Este año he sufrido una enfermedad grave y me gustaría tomar primero la licencia remunerada por enfermedad y las vacaciones que he acumulado, y LUEGO tomar 12 semanas de licencia no remunerada, pero mi patrono quiere que use mi licencia remunerada por enfermedad acumulada y mis vacaciones anuales como parte de mi licencia por razones médicas. ¿DEBO usar mi licencia remunerada como licencia por razones médicas?

Sí. En general, su patrono podrá contar su licencia remunerada por enfermedad y su licencia de vacaciones como parte de sus 12 semanas de licencia por razones médicas.

Desde luego, su patrono no *tiene* que insistir en esto. Y tome nota de que su patrono no podrá discriminar contra el embarazo, deduciendo la licencia remunerada de la licencia no remunerada para el embarazo y el parto, pero sí de la licencia por otros problemas médicos.

34 **Mi madre, que tiene 75 años y vive fuera de la ciudad, recientemente sufrió un derrame y está en el hospital. Estoy planeando tomar unas vacaciones de una semana para cuidarla, organizar sus asuntos económicos y encontrarle un proveedor de atención médica, para que pueda recuperarse en casa. Me preocupa que tenga más problemas de salud el año entrante, así que no quiero utilizar ahora ninguna de mis 12 semanas de licencia por razones familiares y médicas. Pero si digo a mi patrono POR QUÉ me estoy tomando esta semana de vacaciones, la deducirá de mis 12 semanas de licencia previstas en la FMLA. ¿Tengo obligación de decirle por qué estoy tomándome estas vacaciones?**

No, usted no tiene ninguna obligación legal de revelar la finalidad de su viaje. (Desde luego, tiene que cumplir las reglas habituales relativas a las vacaciones, inclusive la aprobación anticipada, si ella se requiere habitualmente.)

Pero si su patrono descubre que usted utilizó sus vacaciones como licencia por razones familiares, podrá considerarlas en forma retroactiva como parte de tal licencia, y deducirlas de su total de 12 semanas. No obstante, tendrá que hacerlo en pocos días, después de que descubra la razón de su viaje.

Además, puede haber una buena razón para que usted llame “licencia por razones familiares y médicas” a estas vacaciones: mientras dé el aviso exigido por la FMLA, su patrono no podrá cancelar sus vacaciones. Y la utilización del tiempo previsto en dicha ley le protegerá si el estado de su madre empeora y usted acaba por quedarse más de una semana: su patrono no podrá alegar que usted no tiene derecho a esa licencia adicional porque omitió darle el aviso debido previsto en la FMLA.

Cómo la FMLA protege su empleo y su seguro médico

35 **¿Recuperaré mi empleo cuando regrese a trabajar después de tomar una licencia por razones familiares y médicas?**

Cuando regrese a trabajar, su patrono deberá darle el mismo cargo que tenía antes de irse *u* otro cargo con beneficios, salario, condiciones de trabajo y antigüedad equivalentes.

Excepción: Si su empleo se habría eliminado o bajado de categoría, o si se habría suspendido su contrato de trabajo si no hubiera tomado la licencia, no tendrá derecho al mismo cargo ni a uno equivalente cuando concluya su licencia.

36 ¿Qué ocurrirá con mi seguro médico mientras me encuentre en licencia por razones familiares o médicas?

Su patrono deberá continuar pagando la cobertura de su seguro médico durante su licencia, como lo haría normalmente. Si usted contribuye habitualmente a su plan de seguro médico, podrá exigírsele que continúe haciendo sus pagos acostumbrados mientras se encuentre en licencia.

37 ¿Cuándo podrá mi patrono dejar de hacer los pagos del seguro médico?

Si no regresa a trabajar cuando terminen las 12 semanas, su patrono podrá interrumpir los pagos del seguro médico que haga por cuenta suya. Aun antes de eso, si informa a su patrono que no se propone regresar al trabajo cuando concluya su licencia, éste podrá interrumpir los pagos. Igualmente, si se suprime su cargo mientras está en licencia, su patrono podrá interrumpir los pagos de la prima del seguro médico en el momento en el cual su empleo habría concluido.

Si su patrono interrumpe estos pagos, usted adquiere el derecho de que su seguro médico esté cubierto a través de la ley “COBRA”, mediante la cual usted puede optar por continuar formando parte del plan médico de su patrono, si paga la totalidad de las primas.

38 ¿Qué ocurrirá con mi seguro médico si no regreso de la licencia?

Si no regresa de la licencia, su patrono podrá exigirle que devuelva el dinero pagado para conservar su seguro médico durante la licencia.

Excepción: Si la razón por la cual no regresa a trabajar es su problema médico grave o el problema médico grave de un miembro de su familia u otra circunstancia que usted no pueda controlar, su patrono no podrá recaudar de usted estas primas del seguro médico.

Ejemplo: Si se traslada a su cónyuge a otro empleo en otra ciudad mientras usted esté en licencia, ello se considera una circunstancia que usted no puede controlar.

39 Si tomo una licencia por razones familiares y médicas, ¿afectará mi antigüedad?

No. Cuando regrese a trabajar tendrá derecho a la misma antigüedad que tenía cuando tomó la licencia. No obstante, no tendrá derecho de *recibir* antigüedad durante su licencia.

40 Si tomo una licencia por razones familiares y médicas, ¿afectará mis demás beneficios?

Sí y no. Durante la licencia, su patrono no tendrá obligación de continuar concediéndole ningún beneficio aparte del seguro médico; por lo tanto, esos beneficios podrán interrumpirse durante su licencia.

Pero cuando regrese a trabajar, su patrono deberá concederle los mismos beneficios que tenía antes de tomar la licencia. Estos beneficios deberán reanudarse, sin que usted tenga que solicitarlos nuevamente ni cumplir con ningún criterio nuevo.

Ejemplo: Si su patrono paga su prima de seguro de vida, deberá ofrecerle esa misma póliza de seguro de vida, con el mismo nivel de cobertura, cuando regrese a trabajar.

Su patrono podrá optar por continuar los pagos del seguro de vida u otros beneficios mientras usted esté en licencia, y posteriormente cobrarle los costos a usted.

No obstante, usted no tendrá derecho a *acumular* beneficios durante su licencia.

Requisitos para avisar a su patrono

41 ¿Con cuánta anticipación debo avisar a mi patrono cuando esté planeando pedir una licencia por razones familiares o médicas?

Si sabe con anticipación que tomará una licencia por un/una hijo/a recién nacido/a o para un tratamiento médico planeado para usted o un miembro de su familia, deberá avisar a su patrono con una antelación de 30 días. En caso de tratamiento médico planeado, deberá tratar de preverlo de manera que no perturbe indebidamente el desarrollo laboral de su patrono.

Si la naturaleza de un problema médico hace imposible que se dé el aviso con anticipación, deberá pedir licencia a su patrono en cuanto sea factible. En situaciones de emergencia –por ejemplo, si un automóvil atropella a su hijo/a- siempre tiene que avisar a su patrono en cuanto pueda de que tomará una licencia, generalmente dentro del día o los dos días laborables siguientes. Aun si su patrono exige aviso anticipado y por escrito, ello no podrá aplicarse para impedirle que tome licencia en una emergencia.

42 ¿Qué tendré que decir en mi aviso?

Deberá dar información suficiente para que su compañía sepa que la licencia es para el nacimiento o adopción, su propio problema médico grave o el

grave problema médico de su hijo/a, cónyuge, padre o madre. No se requiere ninguna palabra mágica; se presume que su compañía sabe cuándo es aplicable la FMLA. Y no es necesario que dé información personal detallada, aunque su patrono puede pedir información adicional por medio del certificado médico. (*Remítase a las preguntas 27 a 31.*)

Pero, para no correr riesgos, no le perjudicará mencionar que quiere una licencia bajo la “FMLA”, para que su patrono no pueda decir que no sabía que usted estaba pidiendo una licencia de acuerdo con dicha ley.

43 ¿Qué ocurre si no doy el aviso requerido?

Si no avisa a su patrono con suficiente anticipación y no tiene una excusa razonable, su patrono podrá posponer la fecha de inicio de su licencia. Esto puede hacer que se le pase el momento de la licencia completamente, si la emergencia es de corta duración.

44 Mi patrono tiene la norma de que cualquier persona que tome licencia por razones médicas o familiares debe comunicarse cada cuatro semanas e informarle cómo está y si aún se propone regresar a trabajar después de la licencia; ¿es legal esto?

Sí. Su patrono puede exigir al/a la empleado/a en licencia por razones familiares o médicas que informe periódicamente sobre su situación e intención de regresar a trabajar. No obstante, su patrono no podrá hacer esto de manera discriminatoria, por ejemplo, exigiendo que sólo informen las mujeres que estén en licencia después del parto, fundamentándose en la idea de que probablemente cambiarán de opinión respecto al regreso al trabajo.

¿Es la FMLA aplicable a todos?

45 Soy maestro/a. ¿Está mi escuela obligada a conceder licencia?

Sí. Los/las maestros/as y otros instructores tienen derecho a licencias por razones familiares y médicas, si cumplen los demás requisitos.

Sin embargo, en algunas circunstancias puede limitarse el momento del regreso de los/las maestros/as de su licencia, para evitar perturbaciones en el año escolar. Si su regreso de la licencia se ha previsto para las últimas semanas de un período académico, quizá deba prolongar su ausencia por el resto del período, aunque esté preparado/a para regresar antes. No obstante, durante este período el tiempo que usted se ausente no se deducirá de las 12 semanas anuales de licencias por razones familiares y médicas a las cuales tenga derecho. Su patrono deberá continuar sus beneficios médicos y su empleo (o uno equivalente) aún estará

protegido. (Su escuela o la Junta Directiva de su escuela quizá tenga normas específicas sobre la mecánica del reintegro a un cargo equivalente.)

Además, si necesita regularmente licencia durante cierto período debido a un tratamiento médico planeado (por ej. tratamientos de quimioterapia) y la licencia va a tomar por lo menos el 20 por ciento de su tiempo de trabajo durante ese período, su patrono podrá exigirle que escoja entre pedir una licencia por la totalidad de tal período y el traslado temporal a otro cargo, con un salario y beneficios iguales, que esté mejor adaptado a los períodos de licencia repetidos. Si prefiere tomar licencia por la totalidad del período, todo el tiempo que se ausente se deducirá de su licencia de 12 semanas prevista en la FMLA.

46 ¿Qué ocurre si trabajo con el gobierno federal, estatal o municipal?

La FMLA se aplica a todas las entidades gubernamentales municipales, estatales y federales, sea cual fuere el número de sus empleados/as. Pero, al igual que los/las empleados/as de las compañías privadas, los/las empleados/as del gobierno tienen que trabajar en un centro de trabajo que tenga 50 empleados/as o más dentro de un radio de 75 millas, y haber trabajado para el patrono un mínimo de 1,250 horas durante el año anterior. *(Remítase a la pregunta 3 para obtener información adicional sobre estos “requisitos del derecho a licencias“.)*

Los/las empleados/as de la Cámara de Representantes y el Senado de los EE.UU. también se encuentran cubiertos/as, si han trabajado para su patrono un mínimo de 1,250 horas y 12 meses. En el Congreso, la FMLA es administrada por la Oficina de Cumplimiento (Office of Compliance).

47 Soy un/una ejecutivo/a importante en mi compañía. ¿También me es aplicable la FMLA?

Parcialmente. Si se cuenta entre el diez por ciento mejor remunerado de los/las empleados/as de su entidad, quizá su patrono no esté obligado/a a conservar vacante su empleo ni un empleo similar. Pero, antes de que su patrono pueda negarle la licencia, deberá demostrar que garantizarle su puesto causará un grave perjuicio económico a la entidad. Y a usted deberá advertírsele con antelación que es posible que su empleo no esté vacante a su regreso. Ocurra lo que ocurra a su regreso, su patrono deberá conservar la cobertura habitual de su seguro médico mientras usted se encuentre en licencia.

¿Qué debo hacer si mi patrono viola los derechos que me concede la FMLA?

48 ¿Qué ocurrirá si mi patrono niega mi solicitud de licencia por razones familiares o médicas?

En primer lugar, cerciórese de que ha cumplido con todas las obligaciones que le impone la FMLA:

- de que ha dado a su patrono un aviso claro, con suficiente anticipación, y;
- de que ha presentado cualquier certificado médico necesario.

En segundo lugar, cerciórese de que su patrono sepa que usted se ampara en la FMLA. Dé a su patrono una copia de la hoja informativa de la National Partnership for Women & Families, respecto a la FMLA. (Remítase a la página 21 de esta guía para obtener información sobre pedidos.) Las hojas informativas también pueden pedirse al Departamento de Trabajo. (Remítase a la pregunta 52 para obtener información sobre la forma de comunicarse con la División de Salarios y Horas.)

Si eso también es inútil y usted cree que tiene derecho a la licencia, diríjase a la oficina regional de la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo para presentar una queja. Podrá formular la queja por teléfono, por correo o personalmente.

La mayoría de problemas similares a éste se han resuelto simplemente con una llamada del Departamento de Trabajo al patrono.

Pero si el problema no se resuelve, el Departamento de Trabajo podrá demandar a su patrono en nombre suyo. Antes de hacer esto, el Departamento investigará su queja. Esta investigación podrá comprender un estudio de los registros y libros de su patrono, así como las demás medidas necesarias para resolver su queja.

Si no obtiene resultados inmediatos, piense en contratar a un/una abogado/a que también esté familiarizado/a con los derechos del trabajador para que le ayude.

49 ¿Qué debo hacer si tomo una licencia por razones familiares y médicas, pero, cuando trato de regresar a trabajar, se me dice que no tengo empleo?

Si su patrono conoce la FMLA, y aún así rehúsa reintegrarle a su trabajo o a uno equivalente, presente inmediatamente una queja ante la División de Salarios y Horas.

Repetimos: si no obtiene resultados inmediatos, piense en contratar a un/una abogado/a familiarizado/a con los derechos del trabajador para que le ayude.

50 ¿Puedo demandar a mi patrono ante los tribunales si no respeta los derechos que me concede la FMLA?

Sí. Si cree que se han violado los derechos que esta ley le concede, puede demandar a su patrono ante los tribunales federales o estatales. En términos generales, deberá entablar el juicio dentro de los dos años siguientes a la violación de sus derechos, y de los tres años siguientes a ella si es una violación intencional.

Excepción: Si el Departamento de Trabajo entabla un juicio en su nombre, usted ya no podrá entablarlo.

51 ¿Qué sanciones afrontará mi patrono por no permitirme tomar días libres ni reintegrarme a mi empleo?

Si se violan sus derechos, usted puede obtener:

- el reintegro a su empleo;
- un máximo del doble de los salarios y beneficios perdidos, y;
- los gastos y costas judiciales.

52 ¿Dónde puedo obtener información adicional sobre la protección de los derechos que me concede la FMLA?

Para obtener información adicional sobre el cumplimiento forzoso de esta ley, llame o escriba a:

U.S. Department of Labor, Wage and Hour Division, 200 Constitution Ave., N.W., Washington, D.C. 20210, 1-800-959-FMLA o (202) 219-8305

O llame a la oficina regional del Departamento de Trabajo de los EE.UU., División de Salarios y Horas.

La División de Salarios y Horas tiene materiales escritos relativos a la FMLA, que incluyen copias de la ley en sí y de los reglamentos, que usted puede recibir gratuitamente. Estos y otros materiales útiles pueden conseguirse en el sitio Web del Departamento de Trabajo: www.dol.gov/dol/esa/fmla y www.dol.gov/elaws/fmla.

Otras leyes

53 ¿Qué ocurre si mi estado concede 16 semanas de licencia por razones familiares y médicas? ¿Puedo disfrutar de 16 semanas anuales de licencia, en vez de 12?

Sí. La ley federal sobre licencias por razones familiares y médicas fija normas mínimas: 12 semanas de licencia no remunerada por razones familiares y médicas. Si su estado tiene una ley más favorable que ella, usted también puede aprovechar las normas *más* favorables.

Ejemplo: El Distrito de Columbia ofrece a los/las empleados/as que cumplen las condiciones para ello, 16 semanas de licencia por razones familiares y 16 semanas de licencia por razones médicas, en cada período de 24 meses. Por lo tanto, si usted trabaja en el D.C., puede disfrutar de 16 semanas de licencia por razones familiares en un año -eso está previsto por la ley del D.C.- y luego, en el año siguiente, podrá disfrutar de 12 semanas de licencia por razones familiares, de acuerdo con la ley federal.

Desde agosto de 1994, 34 estados ya tenían algún tipo de garantía de licencias. Para conocer mejor las leyes de su estado, diríjase al Departamento de Trabajo estatal.

54 Según nuestro contrato laboral colectivo, mi patrono ya concede 16 semanas de licencia REMUNERADA por razones médicas. Pero si la FMLA es la que rige, ¿puede mi patrono negarse a pagarme durante mi licencia y concederme apenas 12 semanas?

No. La FMLA no mitiga la obligación de su patrono de cumplir con cualquier plan de beneficios o contrato colectivo que prevea beneficios de licencias por razones familiares y médicas mejores que los contemplados en ella.

55 Recientemente sufrí un derrame y mi médico/a me dice que mi rehabilitación tardará varios meses. Con el tiempo que ya he pasado en el hospital, esto quiere decir que faltaré al trabajo durante dieciséis semanas, por lo menos. ¿Está protegido mi empleo?

Como se ha dicho varias veces en esta guía, la FMLA protege la estabilidad del empleo únicamente durante doce semanas. No obstante, usted quizá esté protegido/a también por la *Ley para Americanos/as Incapacitados/as*. Esta ley exige que ciertos patronos realicen adaptaciones razonables para permitir que los/las empleados/as incapacitados/as hagan su trabajo. Si su incapacidad requiere que usted se ausente del trabajo durante más de doce semanas, o que usted regrese a trabajar en un horario flexible o a un trabajo menos pesado, tal vez pueda alegar que éstas son adaptaciones razonables, según la ley antedicha.

Si cree que la *Ley para Americanos/as Incapacitados/as* puede ayudarle, consulte a un/una abogado/a.

Materiales adicionales sobre las Licencias por Razones Familiares y Médicas

de la
National Partnership for Women & Families*

Cant.	Descripción
	<p><i>What the FMLA Means to You (Fact Sheet), [¿Qué significa para usted la FMLA? (hoja informativa)], 2 páginas.</i> <i>Un resumen de lo que la FMLA puede hacer por usted.</i></p>
	<p><i>Building on Four Years of Success, 1998, [Los cimientos de 4 años de éxito]</i> <i>Información extensa sobre el éxito de la FMLA y la forma de extender sus beneficios a más familias trabajadoras y a más necesidades familiares.</i></p>
	<p><i>Expanding the Family and Medical Leave Act to Cover Businesses with 25-49 Employees: The Impact in the U.S. and in Each State, 1997, [Ampliación del ámbito de la FMLA, para que sea aplicable a empresas de 25 a 49 empleados/as: los efectos en los EE.UU. y en cada estado], 22 páginas.</i> <i>Un informe que detalla la forma en la cual la ampliación del ámbito de la FMLA afectará a los/las empleados/as y empresas en toda la nación y en cada uno de los 50 estados y el Distrito de Columbia. Pueden pedirse hojas informativas individuales relativas a cada estado.</i></p>
	<p><i>What It Took to Pass the Family and Medical Leave Act: A Nine-Year Campaign Pays Off, 1994, [Lo que fue necesario para promulgar la FMLA: Los frutos de una campaña de 9 años], 2 páginas.</i> <i>Breve historia de 9 años de trabajo para promulgar la ley.</i></p>

***La primera copia de todos los materiales indicados anteriormente es gratuita.** Pueden obtenerse copias adicionales por el costo del manejo y envío. Comuníquese con la National Partnership, en el (202) 986-2600, para obtener información adicional o una lista más extensa de materiales relativos a la FMLA. Para pedir información en Internet, por favor diríjase por correo electrónico a: info@nationalpartnership.org.

Sírvase completar el formulario de información de "Envío" al dorso.



Información de envío

Por favor, envíen los materiales indicados a:

Nombre: _____

Entidad: _____

Dirección: _____

Ciudad, estado y código postal: _____

Envíen este formulario a:

FMLA Materials

National Partnership for Women & Families

1875 Connecticut Avenue, NW, Suite 710

Washington, DC 20009

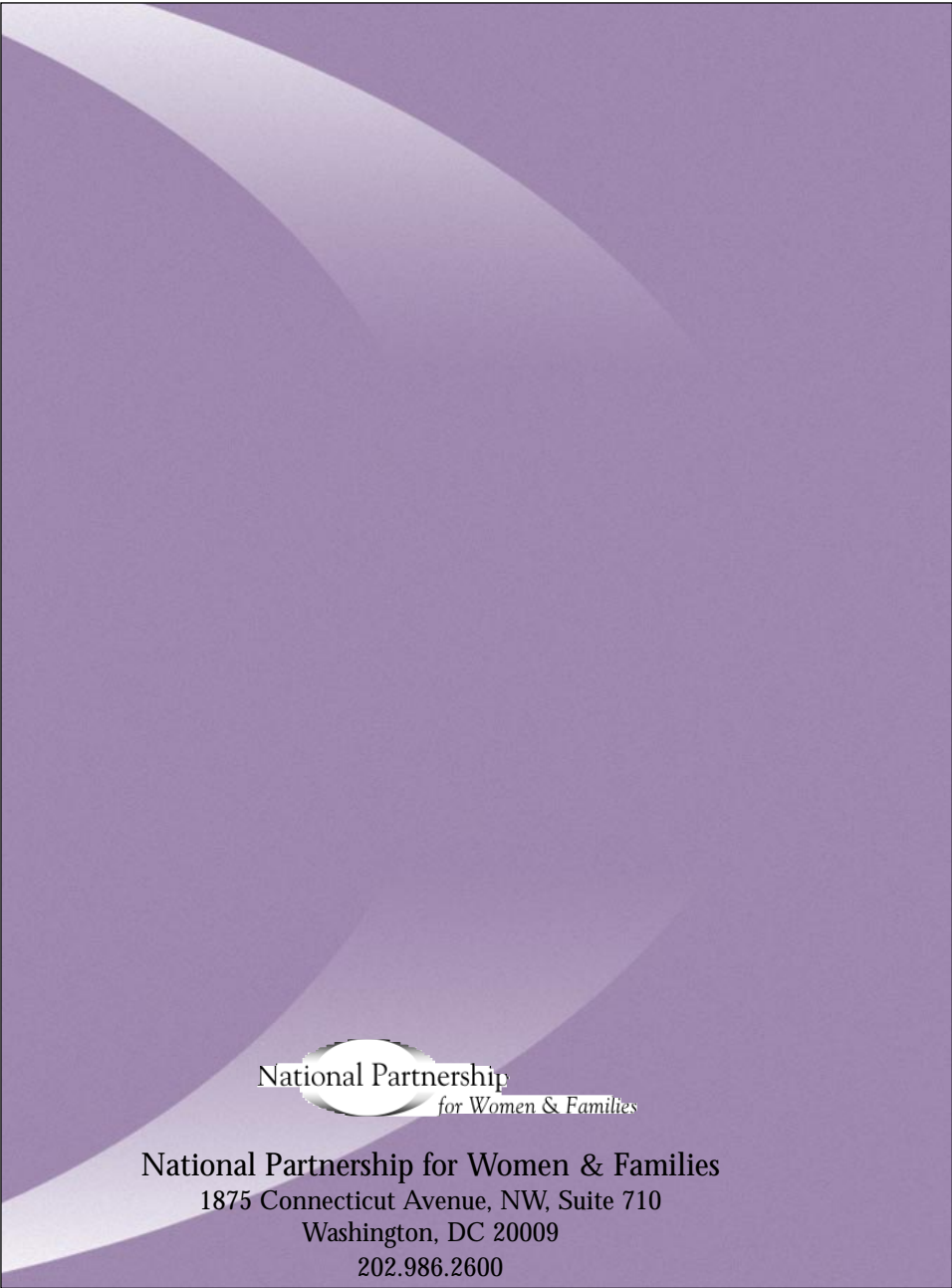
No olvide visitar nuestro sitio Web, en **www.nationalpartnership.org**
o escribirnos al 1875 Connecticut Avenue, NW, Suite 710, Washington,
DC 20009, para pedir información más actualizada sobre la FMLA y
para conocer mejor la National Partnership for Women & Families.



AGRADECIMIENTOS

Esta edición de la *Guía para la Ley sobre Licencias por Razones Familiares y Médicas: Preguntas y Respuestas* es el fruto del largo trabajo de muchas personas: DONNA LENHOFF, LISA GUERIN, LISA LEDERER, SANDI STEPHAN, CLAUDIA WITHERS, HELEN NORTON, LAUREN ASHER y ELLEN FRIEBERT. Agradecemos a todas ellas por su trabajo y dedicación.

Esta guía recibió el apoyo parcial de THE FORD FOUNDATION, THE SANDLER FAMILY SUPPORTING FOUNDATION, LEVI STRAUSS FOUNDATION, SARA LEE CORPORATION, FEL-PRO MECKLENBURGER FOUNDATION, BEN AND JERRY'S, NORMAN FOUNDATION y THE LYN AND NORMAN LEAR FOUNDATION y fondos concedidos por medio de un programa de cooperación patrocinado en parte por la CHARLES H. REVSON FOUNDATION. No obstante, la National Partnership for Women & Families asume una responsabilidad exclusiva por las afirmaciones y opiniones contenidas en la guía.



National Partnership
for Women & Families

National Partnership for Women & Families
1875 Connecticut Avenue, NW, Suite 710
Washington, DC 20009
202.986.2600

