

### FMLA- Ley de licencia medica familiar– *el ministerio de trabajo*

La Ley de licencia médica familiar o FMLA por sus siglas en Ingles fue establecida en 1993. Esta ley provee derechos a trabajadores elegibles con empleadores cubiertos a tomar licencia no pagada, pero que protege su trabajo, por razones médicas, con continuación de cobertura médica bajos los mismos términos y condiciones a si el trabajador no hubiese tomado licencia. Empleados elegibles tienen derechos a:

12 semanas de licencia en un periodo de 12 meses por:

- El nacimiento de un hijo y para cuidar del recién nacido durante el primer año de vida.
- el cargo con el empleado de un niño para adopción o cuidado de crianza y para cuidar al niño recién puesto a cargo dentro de un año del cargo.
- Para cuidar al esposo/a, hijos o padres del empleado que tengan una crisis medica seria.
- Una condición de salud seria que haga que el trabajador no pueda participar en las funciones básicas de su puesto de trabajo.

Veintiséis semanas laborales de licencia durante un período de 12 meses para cuidar a un miembro del servicio militar con una lesión o enfermedad grave si el empleado elegible es el cónyuge, hijo, hija, padre o pariente más cercano del miembro del servicio (permiso del cuidador militar ).

#### Empleados Elegibles

Solo empleados elegibles poder usar la cobertura de FMLA. Un empleado elegible es alguien que:

- Trabaja para un empleador participante
- Ha trabajado para el empleador por mínimo 12 meses
- Tiene como mínimo 1250 horas trabajadas con el empleador durante un periodo de 12 meses inmediatamente antes de tomarse la licencia y
- Trabaja en una locación donde el empleador tiene mínimo 50 empleados en un área de 75 millas
- Hay requisitos especiales de elegibilidad de horas de servicio que se aplican a los empleados de la tripulación de vuelo de líneas aéreas.

Los 12 meses de empleo no tienen que ser consecutivos. Esto significa que cualquier tiempo que haya pasado anteriormente trabajando para la el mismo empleador (incluyendo trabajos temporales) pueden, en la mayoría de los casos, ser usados para cumplir con los 12 meses requeridos. Si el empleado tiene una interrupción en el servicio que duró siete años o más, el tiempo trabajado antes de la interrupción no contará a menos que la interrupción se deba a un servicio cubierto por la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA), o hay un acuerdo por escrito, incluyendo un acuerdo de negociación colectiva, que describe la intención del empleador de volver a contratar al empleado después de la interrupción del servicio. Vea "Reglas especiales de FMLA para reservistas que regresan".



Bajo algunas circunstancias, empleados pueden tomar licencia FMLA a ratos intermitentes o bajar sus horas de trabajo. Esto significa que un empleado puede tomar licencia en bloques de tiempo o pueden reducir las horas de trabajo cada día o por semana. Cuando la licencia es necesitada para un tratamiento médico planeado, el empleado debe hacer un esfuerzo razonable de planear el tratamiento sin que afecte las operaciones del empleador. Si FMLA es usado por el nacimiento de un hijo/a, adopción, o acogida de un niño el uso de licencia intermitente u horario reducido requiere aprobación del empleador.

Bajo ciertas circunstancias, empleados pueden elegir, o empleadores pueden requerir que los empleados, substituyan ( usar simultáneamente) vacaciones pagadas que han sido acumuladas, como días por enfermedad o vacaciones, para cubrir algunos días o todos los días usados por el periodo de FMLA usado. La habilidad de un empleado de substituir esos días pagados acumulados, está determinada por los términos y condiciones de las licencias normales del empleador.

## **NOTESE**

Empleados deben cumplir con las condiciones y requerimientos establecidos por el empleador de como pedir licencias y proveer suficiente información para que el empleador pueda determinar razonablemente si FMLA puede ser usado. Los empleados generalmente tienen que pedir FMLA 30 días en anticipación cuando la licencia es previsible. Cuando la necesidad de la licencia es prevista, 30 días antes o cuando no es prevista, el empleado tiene que proveer información lo antes posible en las circunstancias.

Cuando un empleado solicita la licencia por una razón que califica para FMLA por primera vez, el empleado no necesita hacer valer expresamente los derechos de FMLA ni mencionar FMLA. Si un empleado solicita posteriormente una licencia adicional por la misma condición calificada, el empleado debe hacer referencia específica a la razón calificada de la licencia o la necesidad de la licencia FMLA.

## **RESTAURACIÓN DE EMPLEO Y BENEFICIOS DE SALUD**

Una vez que el empleado vuelva al trabajo de una licencia FMLA, el empleado debe ser restaurado a su trabajo original o a una posición equivalente al trabajo con la misma paga, beneficios y otros términos y condiciones de trabajo. El uso de una licencia FMLA no puede ser contado contra el empleado bajo una política de asistencia "sin culpa". Los empleadores también están obligados a mantener cobertura médica para el empleado usando FMLA, bajo los mismos términos y condiciones como si el empleado no hubiera tomado licencia.

## **PREGUNTAS FRECUENTES**

### [¿Cómo está definido el termino- hijo o hija- por FMLA?](#)

Un "hijo o hija" se define en las regulaciones de la FMLA como un hijo biológico, adoptado o adoptivo, un hijastro, un pupilo legal o un hijo de una persona esperando en " loco parentis" que es menor de 18 años o 18 años de edad o más e "incapacitados para cuidarse a sí mismos debido a una discapacidad mental o física" en el momento en que comienza la licencia FMLA. Las regulaciones de la FMLA brindan definiciones separadas de "hijo o hija" para sus disposiciones sobre permisos familiares militares que no están restringidas por edad.

### [¿Mi hijo/a tiene que haber nacido con una discapacidad para poder calificar como hijo/hija según la definición de FMLA?](#)

No. La edad del niño al inicio de una discapacidad es irrelevante para determinar si el niño es un "hijo o hija" según la ley FMLA. Un empleado elegible tiene derecho a tomar una licencia FMLA para cuidar a un hijo o hija con una condición de salud grave que tenga 18 años de edad o más y sea incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad, independientemente de cuándo comenzó la discapacidad.

### [¿Que cuenta como una discapacidad bajo FMLA?](#)

Las reglas de FMLA usan la definición de discapacidad usada por la Ley de Americanos con Discapacidades (ADA). La definición es que una discapacidad es un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una actividad importante de la vida. "Si un hijo o hija adulto es "incapaz de cuidarse a sí mismo "debido a una discapacidad, él o ella cumplirá con la definición de FMLA de un hijo o una hija para quien un empleado elegible puede tomar una licencia.

**Community Voices by CBR**  
12567W Cedar Dr Ste 210  
Lakewood, CO 80228  
303-733-3000  
FAX: 303-733-3344

