

# Guía Para Cumplir con la Ley de Ausencia Familiar y Medica



---

Departamento del Trabajo de los Estados Unidos  
Administración de Normas de Empleo  
División de Horas y Salarios

Publicación WH 1421-SP  
Diciembre de 1996

---

## Guía Para Cumplir con la Ley de Ausencia Familiar y Médica

---

La materia contenida en esta publicación está disponible al público en general y puede reproducirse, totalmente o parcialmente, sin permiso del Gobierno Federal. El crédito de fuente se pide pero no es requerido. El permiso se requiere únicamente para reproducir cualquier materia registrada contenida en esta publicación.

Esta información se hará disponible a individuos menoscabados si es pedido.

El Teléfono de Voz Gratuito:  
1-800-959-3652

Teléfono TDD\*: 1-800-326-2577

\*El Dispositivo de Telecomunicaciones para el Sordo

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act "FMLA" por sus siglas en inglés) provee a algunos empleados hasta 12 semanas de ausencia sin paga cada año, y requiere que el patrón mantenga los beneficios de estos empleados durante la ausencia como si los empleados siguieran trabajando. Esta guía resume las provisiones y reglamentaciones<sup>1</sup> de FMLA y provee respuestas a las preguntas que se hacen más frecuentemente. Las reglamentaciones proveen más detalles sobre FMLA.

### Resumen

FMLA está vigente desde el **5 de Agosto de 1993** para la mayoría de patrones y empleados. (Para empleados amparados por un convenio sindical vigente en esa fecha, FMLA está vigente desde la fecha que transcurra primero: la fecha en que el convenio sindical se venza o el 5 de Febrero de 1994.)

Esta ley cubre solo a algunos patrones; afecta solo a esos empleados amparados por la ley; da derecho a tomar ausencia, mantener beneficios de salud durante la ausencia, y restitución de trabajo después de la ausencia; crea requisitos de aviso y

---

<sup>1</sup> Vea el *Registro Federal (Federal Register)* emitido en las siguientes fechas: 6 de enero de 1995, Vol. 60, No. 4, paginas 2.180-2.279; 3 de febrero de 1995, Vol. 60, No. 23, pagina 6.658; y 30 de marzo de 1995, Vol. 60, No. 61, paginas 16.382-16.383.

---

certificación de necesidad de tomar ausencia bajo FMLA; y protege a empleados que solicitan ausencia bajo FMLA. La ley también incluye ciertos requisitos de contabilidad del patrón.

## Propósito de FMLA

FMLA permite que los empleados puedan balancear su trabajo y su familia tomando ausencia razonable sin paga en ciertas circunstancias familiares o médicas. FMLA trata de llevar a cabo este propósito de una manera que acomoda los intereses legítimos del patrón, disminuye la probabilidad de discriminación basada en sexo, y a la vez promueve igualdad de oportunidad en el trabajo para hombres y mujeres.

## Patrones Sujetos a la Ley

FMLA aplica a:

- todas las agencias públicas, inclusive patrones estatales, locales o federales, y agencias educativas locales (escuelas); y,
- todos los patrones del sector privado que emplean a 50 o más empleados por un mínimo de 20 semanas en el año actual o durante el año pasado - inclusive patrones en común y sucesores de patrones sujetos a la ley.

Para el propósito de FMLA, la mayoría de patrones federales o del Congreso están bajo la jurisdicción de la Oficina de Dirección de Personal (Office of Personnel Management "OPM" por sus siglas en inglés) o del Congreso de los EE.UU.

---

## Empleados Amparados

Para ser amparado por FMLA, un empleado **debe trabajar para un patrón sujeto a la ley** y:

- (1) debe haber trabajado para ese patrón por un mínimo de 12 meses; y
- (2) debe haber trabajado un mínimo de 1.250 horas durante los 12 meses antes de tomar ausencia bajo FMLA; y
- (3) debe trabajar en un sitio dentro de un área de 75 millas donde ocupan a 50 empleados o más del mismo patrón.

## Derecho de Tomar Ausencia

Un patrón sujeto a la ley debe conceder a un empleado amparado hasta un máximo de **12 semanas de ausencia sin paga** en un plazo de 12 meses por cualquiera de las siguientes razones:

- por el nacimiento de un niño y para cuidar un niño recién nacido;
- por la adopción o crianza de un niño y para cuidar de tal niño;
- por el cuidado de un miembro de la familia inmediata (cónyuge, hijos, o padres - pero no suegros) que padecen de un estado de salud grave; y
- cuando el empleado no puede trabajar por causa de un estado de salud grave.

---

Ausencia para cuidar un niño recién nacido o un niño recién colocado debe concluir dentro de 12 meses después de tal nacimiento o colocación.

Esposos que trabajan para el mismo patrón pueden ser limitados a un total **combinado** de 12 semanas de ausencia por las siguientes razones:

- nacimiento y cuidado de un niño;
- colocación de un niño para adopción o para cuidar tal niño; y
- cuidado de padres que padecen de un estado de salud grave.

**Ausencia Intermitente o de Horario Reducido** - FMLA permite a los empleados que tomen ausencia intermitente o que trabajen un horario reducido bajo ciertas circunstancias.

- Ausencia intermitente o de horario reducido puede ser tomada cuando es médicamente necesario cuidar de un miembro familiar gravemente enfermo o cuando el empleado padece de un estado de salud grave.
- Ausencia intermitente o de horario reducido puede ser tomada para cuidar de un niño recién nacido o para la adopción o crianza de un niño solo con el permiso del patrón.

Solo el tiempo tomado bajo ausencia intermitente o de horario reducido puede ser contado como ausencia de FMLA. El patrón no puede requerir que el empleado tome más ausencia bajo FMLA que la necesaria para disponer de las circunstancias que causaron la necesidad de tomar ausencia. El patrón puede contar la

---

ausencia bajo FMLA en el plazo más corto que su planilla de sueldos permita, siempre y cuando este plazo sea de una hora o menos.

Los empleados que necesiten ausencia intermitente o de horario reducido para un tratamiento médico *previsible* deben acordar el horario con su patrón para no interrumpir indebidamente las operaciones del patrón, pero este horario debe tener la aprobación del proveedor de servicios médicos del empleado. En tales casos, el patrón puede transferir al empleado temporalmente a un trabajo alternativo con salario y beneficios equivalentes que acomode periodos recurrentes de ausencia mejor que el trabajo regular del empleado.

**Substitución de Ausencia Pagada** - Los empleados pueden escoger, o el patrón puede requerir, que el empleado use ausencia **pagada** para cubrir parte o toda la ausencia tomada bajo FMLA. Los empleados pueden escoger, o el patrón puede requerir, la substitución de ausencia personal o de vacación acumulada para cualquiera de las situaciones cubiertas por FMLA. La substitución de ausencia de enfermedad o familiar acumulada está limitada por las reglas del patrón que gobiernan el uso de tal ausencia.

**Estado de Salud Grave** - Un "estado de salud grave" significa una enfermedad, herida, inhabilidad, o condición física o mental que trae consigo:

- un periodo de incapacidad o tratamiento en conexión con cuidado internado (estancia que requiere pasar la noche) en un hospital, casa de hospicio, o institución de servicios médicos residenciales; o

- un periodo de incapacidad que requiere ausencia del trabajo, escuela, u otras actividades cotidianas por más de **tres días** que también requiere tratamiento por un proveedor de servicios médicos o bajo la supervisión de un proveedor de servicios médicos; o
- un periodo de incapacidad debido a un embarazo, o por cuidado prenatal; o
- un periodo de incapacidad (o tratamiento) debido a un estado de salud crónica grave (por ejemplo, asma, diabetes, epilepsia, *etc.*); o
- un periodo de incapacidad permanente o de largo plazo debido a una condición para la cual no hay tratamiento efectivo (por ejemplo, Alzheimer, ataque cerebral, enfermedades incurables, *etc.*); o
- ausencia para recibir tratamientos múltiples (que incluye cualquier periodo de recuperación) por un proveedor de servicios médicos, o bajo la autoridad de un proveedor de servicios médicos, para una condición que probablemente resultaría en incapacidad de más de tres días consecutivos sin tratamiento (por ejemplo, quimioterapia, terapia física, diálisis, *etc.*).

**Certificación Médica** - El patrón puede requerir que la necesidad de tomar ausencia por un estado de salud grave del empleado o de un miembro de la familia inmediata del empleado sea certificada por un proveedor de servicios médicos. El patrón debe darle al empleado un mínimo de **15 días** para obtener la certificación médica.

El patrón puede requerir, por su propia cuenta, que el empleado obtenga otra certificación médica de otro proveedor de servicios médicos. El patrón puede escoger al proveedor de servicios médicos para la segunda opinión, pero en la mayoría de los casos, el patrón no puede contratar al mismo proveedor de servicios médicos regularmente. Si las opiniones del doctor del empleado y del doctor del patrón son diferentes, el patrón puede requerir que el empleado obtenga la certificación de un tercer proveedor de servicios médicos, también por cuenta del patrón. Esta tercera opinión será la final. El tercer proveedor de servicios médicos debe ser aprobado por el empleado y por el patrón. La forma opcional (**WH-380**) "Certificación de Proveedor de Servicios Médicos" puede ser empleada para obtener las certificaciones.

#### ***Proveedor de Servicios Médicos*** -

Los proveedores de servicios médicos que pueden darle la certificación que padece de un estado de salud grave incluyen:

- doctores de medicina u osteopatía autorizados para ejercer medicina o cirugía por el estado en que el doctor practica;
- podiatras, dentistas, sicólogos clínicos, optómetras, y quiroprácticos (éstos últimos están limitados a tratamiento que consiste de manipulación manual de la columna vertebral para corregir una dislocadura que puede ser demostrada por radiografía) autorizados para ejercer en su estado y que ejercen de acuerdo a la práctica según la ley estatal;
- enfermeras, parteras, y trabajadores sociales clínicos autorizados para ejercer en el estado y que ejercen de acuerdo a la práctica según la ley estatal;

- practicantes de la Ciencia Cristiana ("Christian Science) reconocidos por la Primera Iglesia de Cristo, Científico ("First Church of Christ, Scientist) de Boston, Massachusetts;
- cualquier proveedor de servicios médicos reconocido por el patrón o por el administrador de beneficios de seguros de salud del patrón; y
- cualquiera de los proveedores de servicios médicos que aparecen arriba que ejerce en un país fuera de los Estados Unidos y que está autorizado para ejercer según las leyes de ese país.

## Mantenimiento de Beneficios de Salud

Un patrón sujeto a la ley debe mantener en vigor un seguro de salud para el empleado y su familia durante el tiempo de ausencia bajo FMLA como si el empleado siguiera trabajando.

Cuando sea necesario, el patrón y el empleado deben hacer trámites para que el empleado haga su parte correspondiente de los pagos del seguro de salud durante el tiempo que el empleado está tomando ausencia sin paga bajo FMLA. Por ejemplo, si el plan de seguro de salud incluye pagos por el patrón y por el empleado, el empleado que está en ausencia sin paga bajo FMLA, así como también el patrón, deben tramitar para hacer sus pagos regulares para mantener en vigor el seguro de salud. Tales pagos pueden ser hechos mediante un acuerdo voluntario entre el patrón y el empleado.

La obligación del patrón de mantener en vigor el seguro de salud bajo FMLA termina cuando el empleado le informa al patrón de su intención de no regresar al trabajo al terminar el periodo de ausencia, o si el empleado no regresa al trabajo cuando el periodo de ausencia bajo FMLA se termina. La obligación del patrón también termina si el pago del empleado para el seguro de salud está atrasado más de 30 días y el patrón le ha dado al empleado notificación por escrito con un mínimo de 15 días de adelantado avisándole que el seguro de salud terminará si el pago no es recibido.

En algunas circunstancias, el patrón puede cobrarle al empleado los pagos que el patrón hizo para mantener en vigor el seguro de salud si el empleado no regresa a trabajar después de la ausencia bajo FMLA.

**Otros Beneficios** - El patrón no está obligado a proporcionar otros beneficios, incluyendo pagos en efectivo elegidos por el empleado en vez de un seguro de salud, durante el periodo en que el empleado está en ausencia sin paga bajo FMLA.

Ciertos tipos de beneficios que se acumulan, tal como derechos de antigüedad o ausencia pagada, no tienen que continuar durante periodos de ausencia sin paga bajo FMLA siempre y cuando tales beneficios no son acumulados por empleados que están en otros tipos de ausencia sin paga. El patrón y el empleado se pueden poner de acuerdo para continuar otros beneficios, tales como seguro de vida, durante el periodo de ausencia sin paga bajo FMLA. Un patrón puede continuar tales beneficios para asegurar que el empleado continúe siendo elegible para recibir los mismos beneficios cuando regrese al trabajo. Cuando termine la ausencia, el patrón puede cobrarle al empleado solo los pagos que

---

hizo a su favor para mantener otros beneficios no médicos durante la ausencia sin paga bajo FMLA.

## Restitución del Trabajo

Al regresar al trabajo después de una ausencia bajo FMLA, un empleado debe ser restituido a su trabajo original, o a uno **equivalente**, que quiere decir uno casi idéntico al trabajo original con la misma paga, los mismos beneficios, y otras condiciones de trabajo.

Además, el uso de ausencia bajo FMLA por un empleado no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio que el empleado haya acumulado o al cual tenía derecho antes de tomar la ausencia bajo FMLA (pero no durante la ausencia).

### *Excepción Para Empleados "Clave" -*

Bajo circunstancias limitadas cuando la restitución al trabajo causaría "daño económico considerable y grave" a la función del negocio, el patrón puede negarle la restitución a ciertos empleados "clave" de alto salario fijo. Para poder hacer esto, el patrón debe notificar al empleado por escrito de su condición como empleado "clave" (definido bajo FMLA) y las razones por las cuales se le negó la restitución, y ofrecerle al empleado una oportunidad razonable para regresar al trabajo después de darle notificación.

## Notificación

*Notificación por el Empleado* - A los empleados elegibles que quieran tomar ausencia bajo FMLA se les puede exigir que proporcionen:

- un aviso con 30 días de anticipo de la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA cuando sea previsible;

- un aviso "en cuanto sea factible" cuando la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA no es previsible ("en cuanto sea factible" generalmente quiere decir cuando menos un aviso verbal al patrón dentro de **uno o dos días de trabajo** después de conocer la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA);
- información suficiente para que el patrón entienda que el empleado necesita tomar ausencia por razones que califican bajo FMLA (el empleado no necesita mencionar FMLA cuando pida permiso de tomar ausencia bajo este requisito, pero debe explicar el porque necesita tomar ausencia); y,
- cuando el patrón no fue informado que un empleado tomó ausencia bajo FMLA y el empleado quiere que la ausencia cuente bajo FMLA, un aviso oportuno (generalmente dentro de **dos días de trabajo** después de regresar al trabajo) que la ausencia fue tomada bajo FMLA.

*Notificación por el Patrón* - Los patrones sujetos a esta ley deben tomar los siguientes pasos para proporcionar información a los empleados sobre FMLA:

- fijar un aviso aprobado por el Secretario del Trabajo (**Publicación WH 1420**) explicando los derechos y responsabilidades bajo FMLA;
- incluir información sobre derechos y obligaciones del empleado bajo FMLA en manuales y otras publicaciones, inclusive convenios sindicales; o
- si manuales u otros materiales publicados no existen, proporcionar

---

dirección general por escrito sobre los derechos y obligaciones del empleado bajo FMLA cuando un empleado solicite ausencia (una copia de **Hoja de Datos No. ESA 95-24** es suficiente para cumplir con este requisito); y

- proporcionar un aviso por escrito designando la ausencia como ausencia bajo FMLA y detallando las expectativas y obligaciones específicas de un empleado que ejerce sus derechos bajo FMLA. El patrón puede usar la "Respuesta del Patrón a una Solicitud de Ausencia bajo FMLA" (forma opcional **WH-381**) para cumplir con este requisito. Este aviso del patrón debe ser proporcionado al empleado dentro de **uno o dos días de trabajo** después de recibir la notificación del empleado de la necesidad de tomar ausencia y debe incluir lo siguiente:

- que la ausencia será contada como parte de las 12 semanas de ausencia bajo FMLA;
- los requisitos del empleado de proporcionar certificación médica y las consecuencias de no hacerlo;
- el derecho del empleado de elegir el uso de ausencia pagada acumulada en vez de ausencia sin paga bajo FMLA y, si el patrón va a exigir el uso de ausencia pagada, las condiciones relacionadas con el uso de ausencia pagada;
- cualquier requisito que el empleado haga pagos para mantener en vigor el seguro de salud y el acuerdo para hacer tales pagos;

- cualquier requisito de presentar certificación que el empleado está capacitado para trabajar después de ser restituido a su trabajo;
- derechos a restitución del trabajo al regresar de la ausencia;
- la responsabilidad del empleado de reembolsar al patrón por pagos hechos para mantener en vigor el seguro de salud durante la ausencia si el empleado no regresa al trabajo después de tomar ausencia bajo FMLA; y
- la designación del empleado como empleado "clave" y las circunstancias bajo cuales el empleado no pueda ser restituido a su trabajo después de tomar ausencia.

## Actos Ilegales

Es ilegal bajo FMLA que un patrón interfiera, restrinja, o niegue algún derecho provisto por esta ley. También es ilegal que un patrón despida o discrimine contra un individuo que se oponga a cualquier práctica relacionada con FMLA o por cualquier participación en un procedimiento relacionado con FMLA.

Los patrones no pueden usar el hecho que el empleado tomó ausencia bajo FMLA como un factor negativo en acciones de trabajo, como ofrecer empleo, promociones, o acciones disciplinarias; ausencia bajo FMLA tampoco puede ser contada cuando el patrón tiene reglas que permiten a un empleado tomar ausencia por cualquier razón por un cierto número de días ("no-fault" attendance policy).

---

## Ejecución de la Ley

La ejecución de FMLA es efectuada por la División de Horas y Salarios de la Administración de Normas de Empleo del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos. Esta agencia investiga quejas sobre infracciones de la ley. Si la infracción no es resuelta satisfactoriamente, el Departamento del Trabajo puede poner una demanda legal contra el patrón en la corte apropiada para obligar conformidad.

Un empleado elegible también puede demandar a un patrón en un procedimiento civil privado por infracciones de la ley. Un empleado no está obligado a poner una queja con la División de Horas y Salarios antes de poner tal demanda.

## Otras Estipulaciones

Algunas reglas especiales se aplican a *empleados de agencias educativas locales*. Generalmente, estas reglas requieren que ausencia intermitente bajo FMLA debe ser tomada en porciones durante periodos determinados o cuando la ausencia es necesaria cerca del fin de un periodo escolar (como un semestre).

Varios estados y otras jurisdicciones también tienen leyes de ausencia familiar o médica. Si las dos leyes federales y estatales se aplican al negocio de un patrón, el empleado tiene derecho a los beneficios más generosos proporcionados bajo cualquiera de las dos leyes.

Los patrones también pueden proporcionar ausencia familiar y médica que es más generosa que la requerida bajo FMLA. FMLA no modifica o afecta ninguna otra ley federal o estatal que prohíba la discriminación.

---

## Preguntas y Respuestas

### **P: ¿A cuánta ausencia tengo derecho bajo FMLA?**

Si usted es un empleado "elegible," tiene derecho a 12 semanas de ausencia por ciertas razones familiares o médicas en un periodo de 12 meses.

### **P: ¿Cómo se calcula el periodo de 12 meses bajo FMLA?**

El Patrón puede escoger una de las siguientes cuatro opciones para determinar el periodo de 12 meses:

- el año de calendario
- cualquier periodo fijo de 12 meses como por ejemplo el año fiscal, un año requerido por ley estatal, o un año que comienza con el aniversario del primer día de trabajo del empleado;
- el periodo de 12 meses calculado desde el primer día que un empleado toma ausencia bajo FMLA; o
- un periodo de 12 meses calculado retroactivamente desde el día en que un empleado toma ausencia bajo FMLA.

### **P: ¿Garantiza la ley ausencia pagada?**

No. FMLA solo requiere ausencia sin paga. Sin embargo, la ley permite que un empleado elija o que el patrón requiera que el empleado tome ausencia pagada acumulada, como vacación o ausencia por enfermedad, para todo o parte del periodo de ausencia bajo FMLA. Cuando ausencia pagada es substituida por ausencia sin paga

---

bajo FMLA, tal ausencia puede ser contada contra las 12 semanas a las que el empleado tiene derecho bajo FMLA si el empleado es notificado adecuadamente de tal designación cuando la ausencia comienza.

**P: ¿Cuenta la ausencia de compensación legal por accidentes de trabajo contra el tiempo al que tiene derecho el empleado bajo FMLA?**

Es posible. La ausencia bajo FMLA y bajo la compensación legal por accidentes de trabajo pueden transcurrir concurrentemente, siempre y cuándo la razón de la ausencia es causada por una enfermedad o herida grave que califique y que el patrón notifique al empleado por escrito que la ausencia va a contar bajo FMLA.

**P: ¿Puede el patrón contar una ausencia tomada por complicaciones de embarazo como parte de las 12 semanas permitidas bajo FMLA por el nacimiento y cuidado de un niño?**

Sí. Un empleado elegible tiene derecho a un total de 12 semanas de ausencia bajo FMLA en un periodo de 12 meses. Si el empleado tiene que usar esa ausencia por otra razón, inclusive por un embarazo difícil, la ausencia puede ser contada como parte de las 12 semanas a las que el empleado tiene derecho.

**P: ¿Puede el patrón contar una ausencia tomada por maternidad o por incapacidad debido al embarazo como ausencia de FMLA?**

Sí. La ausencia tomada por maternidad o por incapacidad debido al embarazo califica como ausencia por un estado de salud grave y puede ser contada como parte de las

---

12 semanas siempre y cuando el patrón notifica al empleado adecuadamente y por escrito de la designación.

**P: ¿Si el patrón no notifica al empleado que la ausencia cuenta como ausencia bajo FMLA, puede el patrón contar el tiempo que el empleado estuvo ausente como parte de las 12 semanas permitidas bajo FMLA?**

En la mayoría de los casos, el patrón no puede contar una ausencia como parte de las 12 semanas permitidas bajo FMLA retroactivamente. Recuerde, el patrón debe notificar al empleado por escrito que una ausencia va a ser designada bajo FMLA. Si el patrón no estaba enterado de la razón por la cual el empleado tomó ausencia, entonces la ausencia puede ser designada como ausencia bajo FMLA retroactivamente solo cuando la ausencia todavía continúa o dentro de dos días de trabajo después que el empleado regrese al trabajo.

**P: ¿Quiénes se consideran "miembros de familia" inmediatos para el propósito de tomar ausencia bajo FMLA?**

El esposo o esposa del empleado, hijos, y padres son considerados miembros de familia inmediatos para el propósito de FMLA. El término "padres" no incluye suegros o suegras. El término "hijos" no incluye individuos de 18 años o más a menos que tales individuos son "incapaces de cuidarse a si mismos" por causa de una incapacidad mental o física que limita una o más de las "actividades mayores de la vida" según esos términos son definidos en las reglamentaciones emitidas por la Comisión de Igualdad en el Trabajo (Equal Employment Opportunity Commission - "EEOC" por sus siglas en inglés) bajo la

---

ley de Personas con Incapacidades (Americans With Disabilities Act "ADA" por sus siglas en inglés).

**P: ¿Puedo tomar ausencia bajo FMLA por visitas a un terapeuta si mi doctor prescribe la terapia?**

Sí. FMLA permite que usted tome ausencia para recibir "tratamiento continuo por un proveedor de servicios médicos." Esta ausencia puede incluir ausencia recurrente para tratamientos de terapia física como esos prescritos por un doctor después de una estancia en un hospital, o para el tratamiento de una artritis severa.

**P: ¿Cuales empleados pueden tomar ausencia bajo FMLA?**

Los empleados pueden tomar ausencia bajo FMLA si han trabajado para su patrón un mínimo de 12 meses, y han trabajado un mínimo de 1.250 horas en los últimos 12 meses, y trabajan en un sitio dentro de un área de 75 millas donde ocupan a 50 empleados o más del mismo patrón.

**P: ¿Tienen que ser continuos o consecutivos los 12 meses de trabajo con el patrón?**

No. Los 12 meses no tienen que ser continuos o consecutivos; todo el tiempo que usted ha trabajado con el patrón cuenta.

**P: ¿Incluyen las 1.250 horas tiempo de ausencia pagada u otras ausencias del trabajo?**

No. Las 1.250 horas incluyen solamente las horas que el empleado ha trabajado con el patrón. Ausencia con o sin paga, inclusive ausencia bajo FMLA, no cuentan para las 1.250.

---

**P: ¿Como determino si he trabajado las 1.250 horas en un periodo de 12 meses?**

Su expediente individual de horas trabajadas sería usado para determinar si usted ha trabajado 1.250 horas en los últimos 12 meses antes de comenzar ausencia bajo FMLA. Como regla general, los siguientes puntos pueden ser útiles para *estimar* si el empleado ha cumplido con este requisito:

- 24 horas trabajadas en cada una de las 52 semanas del año; o
- más de 104 horas trabajadas en cada uno de los 12 meses del año; o
- 40 horas trabajadas por semana por más de 31 semanas (aproximadamente siete meses y medio) en un año.

**P: ¿ Le tengo que dar mi expediente médico al patrón para pedir ausencia a causa de un estado de salud grave?**

No. Usted no tiene que darle su expediente médico al patrón. Sin embargo, si usted toma ausencia por causa de un estado de salud grave, el patrón le puede pedir certificación médica de que padece de tal estado de salud grave.

**P: ¿Puede el patrón requerir que yo regrese al trabajo antes de que agote mi ausencia bajo FMLA?**

Bajo ciertas circunstancias, el patrón puede negar la continuación de ausencia bajo FMLA debido a un estado de salud grave si usted no cumple con todas sus obligaciones de proporcionar certificación médica. Sin

---

embargo, el patrón no puede *requerir* que usted regrese antes de agotar su ausencia ofreciéndole un trabajo de funciones más ligeras.

**P: ¿Hay restricciones en el modo en que uso mi tiempo mientras que estoy en ausencia bajo FMLA?**

Los patrones que tienen reglas establecidas con respecto al empleo con otro patrón mientras que el empleado está en ausencia pueden aplicar esas reglas a empleados que están en ausencia bajo FMLA. Aparte de eso, el patrón no puede restringir sus actividades. Sin embargo, la protección de FMLA no cubre situaciones en las que la razón de ausencia ya no existe, en las que el empleado no dio la notificación o certificación requerida, o en las que el empleado ha falsificado la razón de la ausencia.

**P: ¿Puede el patrón preguntar sobre mi ausencia mientras estoy fuera?**

Sí, pero solamente a usted. Su patrón puede hacerle preguntas para confirmar que la ausencia va a calificar bajo FMLA, y puede requerir reportes periódicamente sobre su estado y su intención de regresar al trabajo después de su ausencia. Si el patrón desea obtener otra opinión, puede requerir que usted obtenga certificación médica adicional por cuenta del patrón, o recertificación durante el periodo de ausencia bajo FMLA. El patrón puede pedirle a su propio proveedor de servicios médicos que se comunique con el proveedor de servicios médicos del empleado, pero solo con el permiso del empleado, para clarificar información en la certificación médica o para confirmar que la certificación fue hecha por el proveedor de servicios

médicos del empleado. La averiguación no puede **buscar información adicional** sobre su estado de salud o la de su familia.

**P: ¿Puede el patrón negarme ausencia bajo FMLA?**

Si usted es un empleado "elegible" que ha cumplido con los requisitos de notificación y certificación bajo FMLA (y no ha agotado por ese año su derecho de tomar ausencia bajo FMLA), no se le puede negar ausencia bajo FMLA.

**P: ¿Puedo perder mi trabajo si tomo ausencia bajo FMLA?**

Generalmente, no. Es ilegal que un patrón interfiera o restrinja o niegue los derechos provistos bajo la ley. El patrón no puede emplear el uso de ausencia bajo FMLA como un factor negativo en acciones de trabajo, como ofrecer empleo, promociones o acciones disciplinarias. Ausencia bajo FMLA tampoco se puede contar bajo reglas que permiten a un empleado tomar ausencia por cualquier razón por un cierto número de días ("no-fault" attendance policy). Bajo ciertas circunstancias, un patrón puede negarle restitución al trabajo - pero no el uso de ausencia bajo FMLA - a ciertos empleados "clave" con altos salarios fijos.

**P: ¿Hay algunas otras circunstancias en las cuales el patrón puede negarme ausencia bajo FMLA o restitución al trabajo después de tomar ausencia bajo FMLA?**

Además de negarles restitución a empleados "clave" en ciertas circunstancias, el patrón

---

no está obligado a continuar beneficios bajo FMLA o a restituir a los empleados que hubieran sido despedidos o terminados si hubieran seguido trabajando durante el periodo de ausencia bajo FMLA, como, por ejemplo, de acuerdo a un desempleo general.

Los empleados que dan notificación inequívoca de su intención de no regresar al trabajo pierden su derecho de tomar ausencia bajo FMLA.

Los empleados que no pueden regresar a su trabajo y que han agotado sus 12 semanas de ausencia bajo FMLA en el periodo designado de 12 meses, pierden el derecho de tomar ausencia o de restitución bajo FMLA.

En ciertas circunstancias, cuando el patrón le avisa a un empleado que tiene un estado de salud grave que el patrón necesita certificación médica de que el empleado está capacitado para regresar al trabajo, el patrón puede negarle restitución al empleado si éste no proporciona la certificación, o puede retrasar la restitución hasta que el empleado someta la certificación.

---

**P: ¿Puede el patrón despedirme por poner una queja sobre una infracción de FMLA?**

No. El patrón tampoco puede tomar ninguna otra acción de trabajo desfavorable por esa razón. Es ilegal que un patrón despida o discrimine contra un empleado por oponer una acción ilegal bajo FMLA.

---

**P: ¿Tiene el patrón que pagar una prima a empleados que han tomado ausencia bajo FMLA?**

FMLA requiere que los empleados sean restituidos a la misma posición o una equivalente. Si un empleado calificaba para una prima antes de tomar ausencia bajo FMLA, el empleado calificaría para la prima después de regresar al trabajo. La ausencia bajo FMLA no puede ser usada contra el empleado. Por ejemplo, si el patrón ofrece una prima por asistencia perfecta y el empleado no ha faltado antes de tomar la ausencia bajo FMLA, el empleado aún calificaría para la prima al regresar al trabajo.

Por otra parte, FMLA no requiere que los empleados que toman ausencia bajo FMLA acumulen beneficios o antigüedad. Por ejemplo, un empleado en ausencia bajo FMLA quizás no haya hecho suficientes ventas para calificar para la prima. El patrón no está obligado a hacer un arreglo especial para tal empleado bajo FMLA. Desde luego, el patrón debe tratar a un empleado que ha tomado ausencia bajo FMLA igual que a otros empleados que también tomaron ausencia con o sin paga.

---

Para más información, favor de comunicarse con la oficina más cercana de la División de Horas y Salarios que aparece en las guías telefónicas bajo U.S. Government, Department of Labor, Employment Standards Administration, Wage and Hour Division; o en el Internet entre a <http://www.dol.gov> y oprima la tecla sobre el botón de FMLA.