

FEDERAL

Leyes laborales

The United States Department of Labor Wage and Hour Division
Los derechos de su empleado conforme a la Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA)

¿Qué es la licencia bajo la FMLA?

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act) es una ley federal que provee a los empleados elegibles una licencia de ausencia con protección del empleo por razones calificantes familiares y médicas. La División de Horas y Salarios (WHD) del Departamento de Trabajo de EE. UU. hace cumplir la Ley FMLA para la mayoría de los empleados.

Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas laborales según la licencia bajo la FMLA en un periodo de 12 meses para:

- El nacimiento de un hijo, la adopción o colocación en crianza temporal de un niño con el empleado;
- Una afección mental o física grave que padezca el empleado que le impide trabajar;
- Que el empleado cuide a su cónyuge, hijo o padre/madre que padece una afección mental o física grave; y
- Ciertas razones calificantes relacionadas con el despliegue militar en el extranjero del cónyuge, hijo o padre/madre del empleado.

Un empleado elegible que es cónyuge, hijo, padre/madre o familiar cercano de un miembro de las fuerzas armadas que padece una lesión o enfermedad grave **podría** tomar hasta 26 semanas laborales de licencia bajo la FMLA en un periodo único de 12 meses para cuidar al miembro de las fuerzas armadas.

Tiene derecho a usar la licencia bajo la FMLA de una sola vez. Cuando sea médicamente necesario o de otra manera permitido, es posible que tome la licencia bajo la FMLA intermitentemente en bloques separados de tiempo o en un horario reducido (por ejemplo, trabajar menos horas cada día o semana). Lea la hoja de datos #28M(c) para obtener más información.

La licencia bajo la FMLA no es una licencia remunerada, pero usted podría optar, o el empleador le podría exigir que haga uso de cualquier licencia por ausencia remunerada que provea el empleador si la política de licencia de ausencia remunerada del empleador cubre la razón por la cual necesita hacer uso de la licencia bajo la FMLA.

¿Reúno los requisitos para tomar la licencia bajo la FMLA?

Reúne los requisitos como empleado si se aplica **todo** lo siguiente:

- Trabaja para un empleador cubierto;
- Ha trabajado para el empleador durante por lo menos 12 meses;
- Tiene por lo menos 1,250 horas de servicio para su empleador durante los 12 meses previos a su licencia por ausencia; y
- Su empleador tiene por lo menos 50 empleados a una distancia máxima de 75 millas de su lugar de trabajo.

Los empleados de las tripulaciones de vuelo de las compañías aéreas tienen diferentes requisitos de "horas de servicio".

Trabaja para un empleador cubierto si **uno** de los siguientes se aplica

- Trabaja para un empleador privado que tuvo por lo menos 50 empleados durante por lo menos 20 semanas laborales en el año calendario actual o previo;
- Trabaja para una escuela primaria o una escuela secundaria pública o privada; o
- Trabaja para una agencia pública, como por ejemplo una agencia del gobierno federal, estatal o local. La mayoría de los empleados federales están cubiertos por el Título II de la Ley FMLA, administrado por la Oficina de Administración de Personal.

¿Cómo solicito la licencia bajo la FMLA?

Generalmente, para solicitar la licencia bajo la FMLA, usted **debe**

- Seguir las normas habituales de su empleador para solicitar la licencia;
- Avisar con una antelación mínima de 30 días a su necesidad de obtener la licencia bajo la FMLA; o
- Si no es factible el aviso por adelantado, dar aviso lo antes posible.

No tiene que compartir su diagnóstico médico, pero sí debe dar suficiente información al empleador para que pueda determinar si la licencia está protegida por la Ley FMLA. También **tiene** que informar a su empleador si ya tomó o fue aprobada la licencia bajo la FMLA por la misma razón cuando esté solicitando licencia adicional.

Su empleador **podría** solicitar una certificación de un proveedor de atención médica para verificar la ausencia médica y podría solicitar una certificación de una exigencia cualificada.

La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación ni sustituye a ninguna ley estatal o local ni a ningún convenio colectivo que establezca mayores derechos de ausencia familiar o médico.

Los empleados estatales podrían estar sujetos a ciertas limitaciones a la hora de interponer demandas directas en relación con las licencias de ausencia por sus propios problemas graves de salud. La mayoría de los empleados federales y cierto personal del congreso están también cubiertos por la ley, pero están sujetos a la jurisdicción de la Oficina de Administración de Personal de EE. UU. o del Congreso.

¿Qué tiene que hacer mi empleador?

Si usted tiene derecho a la licencia bajo la FMLA, su empleador **debe**:

- Permitirle tomarse una licencia protegida por el puesto de trabajo por una razón calificante;
- Mantener la cobertura médica del plan de salud de grupo durante la licencia en las mismas condiciones que si no la hubiera tomado; y
- Permitirle regresar al mismo trabajo o a un trabajo prácticamente idéntico con el mismo pago, beneficios y otras condiciones de trabajo, como el turno y ubicación, al final de la licencia.

Su empleador **no puede** interferir con sus derechos relacionados con la licencia bajo la FMLA ni amenazarle o penalizarle por ejercer sus derechos conforme a la ley. Por ejemplo, su empleador no puede tomar represalias contra usted por solicitar la licencia bajo la FMLA ni por cooperar con una investigación de la División de Horas y Salarios (WHD).

Tras tener conocimiento de que su necesidad de licencia se debe a un motivo que puede acogerse a la Ley FMLA, su empleador **debe** confirmar si es elegible o no para la licencia bajo la FMLA. Si su empleador determina que es elegible, su empleador **debe** notificarle por escrito:

- Acerca de sus derechos y responsabilidades conforme a la Ley FMLA; y
- Qué parte de su licencia solicitada, en su caso, estará protegida por la licencia bajo la FMLA.

¿Dónde puedo encontrar más información?

Para obtener más información, llame al 1-866-487-9243 o visite dol.gov/fmla.

Si cree que se han infringido sus derechos conforme a la Ley FMLA, puede presentar una queja ante la División de Horas y Salarios (WHD) o presentar una demanda privada contra su empleador en un tribunal. Escanee el código QR para informarse sobre nuestro proceso de quejas ante la División de Horas y Salarios.

DEPARTMENT OF LABOR
UNITED STATES OF AMERICA

DIVISIÓN DE HORAS Y SALARIOS
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS EE.UU.

SCAN ME



WH1420 SPA

REV. 04/2023



To update your labor law posters contact J. J. Keller & Associates, Inc.
[JJKeller.com/laborlaw](https://www.jjkeller.com/laborlaw)
800-327-6868



TWO ways to verify poster compliance!

QR CODE

Scan with phone camera:



OR

ONLINE

Go to: [JJKeller.com/LLPverify](https://www.jjkeller.com/LLPverify)
Enter this code: 72718-042023