

Wage and Hour Division

FMLA Frequently Asked Questions – Spanish

- [General](#)
- [Cobertura](#)
- [Elegibilidad](#)
- [Requisito de horas de servicio](#)
- [Licencia sin goce de sueldo](#)
- [Condiciones para calificar](#)
- [Nacimiento y creación de lazos](#)
- [Programación de licencia intermitente/reducida](#)
- [Enfermedades graves](#)
- [Certificación](#)
- [Restauración del empleo](#)
- [Notificación al empleado](#)
- [Notificación del empleador](#)
- [Disposiciones militares](#)
- [Licencia por cuidado](#)
- [Preguntas sobre USERRA-FMLA](#)
- [Empleados de tripulación de las aerolíneas](#)
- [Preguntas misceláneas](#)
- [Actos prohibidos](#)
- [Información adicional / Denuncias](#)

General

(P) ¿Qué brinda la Ley de licencias familiares y médicas?

La Ley de licencias familiares y médicas (FMLA, por sus siglas en inglés) brinda a los empleados elegibles una licencia sin goce de sueldo de hasta 12 semanas laborales por año, y requiere que se mantengan los beneficios de salud grupales durante la licencia como si los empleados continuaran trabajando, en vez de tomarse licencia. Los empleados también tienen derecho a regresar al mismo puesto de trabajo, o a uno equivalente, al finalizar su licencia FMLA.

La FMLA también brinda derechos de licencia a ciertas familias de militares. Los empleados elegibles pueden tomar una licencia FMLA por razones especificadas relacionadas con ciertas asignaciones militares de sus familiares. Además, pueden tomar hasta 26 semanas de licencia FMLA en un solo periodo de 12 meses para cuidar a un militar en servicio cubierto con una enfermedad o lesión grave.

Cobertura

(P) ¿Para qué tipo de negocios/empleadores aplica la FMLA?

La FMLA aplica a:

- todas las agencias públicas, incluidos los empleadores locales, estatales y federales, y las agencias educativas locales (escuelas); y
- todos los empleadores del sector privado que emplean a 50 o más trabajadores durante al menos 20 semanas laborales en el año actual o en el anterior - incluidos los empleadores conjuntos y los sucesores de los empleadores cubiertos.

Elegibilidad

(P) ¿Quién puede tomar una licencia FMLA?

Para ser elegible para tomar una licencia en virtud de la FMLA, un empleado debe:

- trabajar para un empleador cubierto;
- haber trabajado 1.250 horas durante los 12 meses anteriores al comienzo de la licencia; ([aplican normas especiales de horas de servicio para los miembros de tripulación de las aerolíneas](#))

- trabajar en una ubicación donde el empleador tiene 50 o más empleados en 75 millas; y
- haber trabajado para el empleador durante 12 meses. No es necesario que los 12 meses de empleo sean consecutivos para que el empleado califique para una licencia FMLA. En general, solo se cuenta el empleo dentro de los siete años, a menos que la interrupción del servicio (1) se deba al cumplimiento de obligaciones militares por parte del empleado, o (2) esté regida por un acuerdo colectivo u otro acuerdo escrito.

Requisito de horas de servicio

(P) ¿El tiempo que tomo por vacaciones, licencia por enfermedad o PTO se descuenta de las 1.250 horas?

Las 1.250 horas incluyen solo aquellas horas de trabajo real para el empleador. No se incluyen las licencias con y sin goce de sueldo, incluidas las licencias FMLA. ([Aplican normas especiales de horas de servicio para los miembros de la tripulación de las aerolíneas](#))

Licencia sin goce de sueldo

(P) ¿Está obligado mi empleador a pagarme cuando tomo una licencia FMLA?

La FMLA solo requiere licencias sin goce de sueldo. Sin embargo, la ley permite que un empleado elija, o que el empleador le solicite al empleado, utilizar la licencia por vacaciones, por enfermedad o familiar acumuladas para cubrir parte o todo el periodo de licencia FMLA. El empleado debe seguir las normas regulares del empleador para sustituir la licencia con goce de sueldo. Cuando se utiliza una licencia con goce de sueldo por un motivo cubierto por la FMLA, la licencia está protegida por la FMLA.

Condiciones para calificar

(P) ¿Cuándo puede utilizar una licencia FMLA un empleado elegible?

Un empleador cubierto debe dar a un empleado elegible hasta un total de 12 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo con garantía de empleo en un periodo de 12 meses por una o más de las siguientes razones:

- por el nacimiento de un hijo o hija, y para crear lazos con el recién nacido;
- por el cuidado de un niño/a en adopción o acogida del empleado, y para crear lazos con ese niño/a;
- para cuidar a un familiar cercano (cónyuge, hijo/a o padre/madre - pero no suegros) con una enfermedad grave;
- para tomar una licencia médica cuando el empleado no puede trabajar por una enfermedad grave; o
- por exigencias que lo califican y que surgen del hecho de que el cónyuge, hijo, hija o padre/madre del empleado se encuentra en servicio activo cubierto como miembro de la Guardia Nacional, la Reserva o las Fuerzas Armadas.

La FMLA también les permite a los empleados elegibles tomar una licencia sin goce de sueldo y con protección del trabajo durante hasta 26 semanas en un "mismo periodo de 12 meses" para cuidar a un militar en servicio cubierto con una enfermedad o lesión grave.

Nacimiento y creación de lazos

(P) ¿Existen restricciones sobre cuándo un empleado puede tomar una licencia por nacimiento o adopción de un hijo/a?

Una licencia para crear lazos con un niño/a recién nacido o recién dado en adopción o acogida debe concluir dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o la adopción/acogida. La utilización de licencias FMLA intermitentes por estos motivos está sujeta a la aprobación del empleador. Si el niño/a recién nacido o ubicado tiene una enfermedad grave, el empleado tiene derecho a tomar una licencia FMLA para cuidar de forma intermitente al niño/a, si fuera médicamente necesario, y dicha licencia no está sujeta a la limitación de los 12 meses.

(P) ¿Cuándo puede un padre/madre tomar una licencia por niño/a recién nacido?

Las madres y los padres tienen el mismo derecho a tomar una licencia FMLA para crear lazos con un hijo/a recién nacido. Una madre también puede tomar una licencia FMLA por cuidado prenatal, incapacidad relacionada con el embarazo, y sus propios problemas de salud graves después del nacimiento de un hijo/a. Un padre también puede utilizar una licencia FMLA para su cónyuge incapacitada por embarazo o parto.

Programación de licencia intermitente/reducida

(P) ¿Tiene el empleado que tomar una licencia de una vez o puede tomarla de forma periódica o para reducir el horario del empleado?

Cuando existe una necesidad médica, los empleados pueden tomar licencias FMLA de modo intermitente - tomar licencias en bloques de tiempo separados por una sola razón que lo califica - o en una programación de licencia reducida - reducir el horario semanal o diario normal de un empleado. Cuando se necesita una licencia para un tratamiento médico planificado, el empleado debe realizar el esfuerzo razonable para programar el tratamiento sin interrumpir innecesariamente la operación del empleador.

Solo podrá tomarse licencia para cuidar o crear lazos con un niño/a recién nacido o dado en adopción o acogida de forma intermitente con la aprobación del empleador, y debe concluir dentro de los 12 meses posteriores al nacimiento o la adopción/acogida.

(P) ¿Puede un empleador cambiar el trabajo de un empleado cuando el empleado toma licencia intermitente o de horario reducido?

Los empleados que requieren licencias intermitentes o de horario reducido por tratamientos médicos predecibles deben acordar con sus empleadores para programar la licencia sin interrumpir las operaciones del empleador, sujetos a la aprobación del médico del empleado. En esos casos, el empleador debe transferir al empleado de forma temporal a un trabajo alternativo con salario y beneficios equivalentes que se adapte mejor a los periodos recurrentes de licencia que el trabajo normal del empleado.

Enfermedades graves

(P) ¿Qué es una enfermedad grave?

Las enfermedades graves más comunes que califican para una licencia FMLA son:

- enfermedades que requieran que la persona se quede durante la noche en un hospital o en otro establecimiento de atención médica;
- enfermedades que lo incapaciten a usted o a un familiar suyo (por ejemplo, que no pueda trabajar o ir a la escuela) durante más de tres días consecutivos y que tengan un tratamiento médico continuo (ya sea a múltiples citas con un proveedor de salud o una sola cita y atención de seguimiento como la prescripción de medicamentos);
- enfermedades crónicas que provoquen periodos ocasionales en los que usted o un familiar suyo estén incapacitados y requieran tratamiento por parte de un proveedor de salud al menos dos veces al año; y
- embarazo (incluidas las citas médicas prenatales, incapacidad debido a las náuseas matutinas y reposo en cama requerido por el médico).

(P) ¿Puedo continuar utilizando la FMLA para obtener licencias por mi enfermedad crónica grave?

En virtud de las regulaciones, los empleados continúan teniendo la posibilidad de utilizar la licencia FMLA por cualquier periodo de incapacidad o tratamiento por una enfermedad crónica grave. Las regulaciones siguen definiendo una enfermedad crónica grave como una que (1) requiere "visitas periódicas" de tratamiento a un médico o enfermero supervisado por el médico, (2) continúa por un periodo extenso, y (3) puede causar periodos de incapacidad episódicos más que continuos. Las regulaciones aclaran esta definición al determinar que "visitas periódicas" son aquellas que suceden al menos dos veces al año.

(P) ¿Puedo tomar una licencia FMLA por razones relacionadas con problemas de violencia doméstica?

Las licencias FMLA pueden estar disponibles para abordar ciertos problemas de salud que resulten de episodios de violencia doméstica. Como empleado elegible, usted puede tomar una licencia FMLA por su propia enfermedad grave o para cuidar a un familiar que califique y que sufra de una enfermedad grave como resultado de violencia doméstica. Por ejemplo, un empleado elegible puede tomar una licencia FMLA si pasa la noche hospitalizado/a o si recibe cierto tratamiento por estrés postraumático como resultado de la violencia doméstica.

(P) ¿Puedo calificar para una licencia FMLA cuando dono un órgano a alguien que no es de mi familia?

Sí, una donación de órganos puede calificar como un problema de salud grave en virtud de la FMLA cuando implica hospitalización o tratamiento continuo según se define en las regulaciones. La cirugía de donación de órganos requiere hospitalizaciones y solo eso es suficiente para que la cirugía y la recuperación posterior califiquen como problemas de salud graves.

Certificación

(P) ¿Es necesario que pruebe que tengo una enfermedad grave?

Un empleador puede solicitar que se corrobore la necesidad de licencia por enfermedad grave del empleado o de uno de sus familiares directos mediante un certificado emitido por un médico. El empleador debe otorgar al empleado al menos 15 días naturales para obtener el certificado médico.

(P) ¿Qué sucede si mi empleador dice que mi certificado médico está incompleto?

Un empleador debe avisar al empleado si encuentra que el certificado está incompleto, y darle al empleado una oportunidad razonable para remediar la deficiencia. El empleador debe declarar por escrito qué información adicional es necesaria para completar el certificado y que sea suficiente, y debe otorgarle al empleado al menos siete días naturales para remediar la deficiencia, a menos que siete días no sean viables en circunstancias particulares a pesar de los esfuerzos de buena fe del empleado.

(P) ¿Puede mi empleador obligarme a obtener una segunda opinión?

Un empleador puede solicitar una segunda o tercera opinión médica (a cargo del empleador) si tiene razones para dudar de la validez de un certificado médico.

(P) ¿Debo entregarle a mi empleador mi historia médica para la licencia por una enfermedad grave?

No. Un empleado no está obligado a entregarle al empleador su historia médica. Sin embargo, el empleador tiene derecho a solicitar que un empleado proporcione un certificado médico que contenga suficientes datos médicos para establecer que existe una enfermedad grave.

(P) ¿Cuán pronto después de mi solicitud de licencia debe mi empleador solicitar un certificado médico de una enfermedad grave?

En virtud de las normas, un empleador debería solicitar un certificado médico, en la mayoría de los casos, al momento en que un empleado notifica sobre la necesidad de una licencia, o dentro de los cinco días hábiles posteriores. Si la licencia es imprevista, el empleador debería solicitar un certificado médico dentro de los cinco días posteriores al comienzo de la licencia.

Un empleador puede solicitar un certificado en una fecha posterior si tiene motivos para cuestionar la pertinencia o duración de la licencia.

(P) ¿Puede mi empleador contactarse con mi médico con respecto a mi enfermedad grave?

Las normas especifican que el contacto entre un empleador y el médico de un empleado debe cumplir con las normas de privacidad de la Ley de Transferencia y Responsabilidad de Seguro Médico (HIPAA, por sus siglas en inglés). En virtud de las normas, los empleadores pueden contactarse con el médico de un empleado para autenticar o aclarar un certificado médico por medio de un médico, profesional de recursos humanos, administrador de licencias o funcionario de gerencia. Para respetar la privacidad del empleado, las normas dejan en claro que el supervisor directo del empleado no podrá, en ningún caso, contactar al médico del empleado. Para que el médico de un empleado cubierto por HIPAA brinde al empleador información de salud de identificación individual, el empleado deberá entregar al médico una autorización escrita que le permita al médico revelar dicha información al empleador. Los empleadores no pueden solicitar al médico información adicional más allá de la comprendida en el formulario de certificado médico.

(P) ¿Debo firmar una autorización médica como parte de mi certificado médico?

No. Un empleador no puede solicitar que un empleado firme una autorización o dispensa como parte del proceso de certificación médica. Las reglas dicen específicamente que completar cualquier autorización de ese tipo queda a discreción del empleado. Sin embargo, cuando un empleador solicita un certificado médico, es responsabilidad del empleado proporcionar al empleador un certificado completo y suficiente. Si un empleado no proporciona un certificado completo y suficiente o una autorización que permita que el médico proporcione un certificado completo y suficiente al empleador, la solicitud del empleado de una licencia FMLA puede ser denegada.

(P) ¿Con cuánta frecuencia puede mi empleador solicitar certificados médicos sobre una enfermedad grave en curso?

Las normas permiten nuevas certificaciones con una frecuencia no menor a 30 días con respecto a la ausencia de un empleado, a menos que la enfermedad dure más de 30 días. En el caso de las enfermedades certificadas con una duración mínima superior a 30 días, el empleador debe esperar para solicitar un nuevo certificado hasta que haya transcurrido el periodo especificado, excepto en todos los casos que el empleador puede solicitar un nuevo certificado cada seis meses en relación con una ausencia del empleado. Las normas también permiten que un empleador solicite un nuevo certificado en menos de 30 días si el empleado solicita una extensión de la licencia, si las circunstancias descritas en el certificado anterior han cambiado considerablemente, o si el empleador recibe información que pone en duda el motivo declarado por el empleado para la ausencia o la validez extendida del certificado.

Además, los empleadores pueden solicitar un nuevo certificado médico cada año de licencia para enfermedades que duren más de un año. Tales certificados médicos nuevos están sujetos a segundas y terceras opiniones.

Ejemplos:

Janie toma una licencia FMLA por seis semanas por una cirugía y tratamiento contra el cáncer, y entrega al empleador un certificado que declara que estará ausente por seis semanas. Dado que su certificado cubre las seis semanas de ausencia, su empleador no puede solicitar un nuevo certificado en ese periodo. Al finalizar el periodo de seis semanas, Janie solicita tomar dos semanas más de licencia FMLA; su empleador puede, correctamente, solicitar a Janie que presente un nuevo certificado para las dos semanas adicionales.

Joe toma una licencia FMLA por ocho semanas por una cirugía de espalda y terapia intensiva, y entrega al empleador un certificado médico que declara que estará ausente durante ocho semanas. Al finalizar el periodo de ocho semanas, Joe le dice a su empleador que necesitará tres días de licencia FMLA por mes por un tiempo indeterminado para realizar terapia adicional; su empleador puede, correctamente, solicitar un nuevo certificado en ese momento. Seis meses después, y en relación con una ausencia por terapia, el empleador puede, correctamente, solicitar a Joe otro certificado por esta necesidad de licencia FMLA.

(P) ¿Pueden los empleadores solicitar que los empleados presenten un certificado de aptitud laboral antes de regresar al trabajo después de una ausencia por enfermedad grave?

Sí. Como condición para restablecer a un empleado que ha estado ausente por licencia FMLA por una enfermedad grave, un empleador puede tener una norma o práctica implementada de forma uniforme que requiere que todos los empleados en posiciones similares que tomen licencias por enfermedad presenten un certificado de sus médicos donde se indique que el empleado puede reincorporarse al trabajo. En virtud de las normas, un empleador puede solicitar que el certificado de aptitud laboral haga referencia a la capacidad del empleado de realizar funciones básicas de su puesto, si el empleador ha notificado de forma apropiada al empleado de que dicha información será necesaria, y si ha proporcionado una lista de las funciones básicas. Además, un empleador puede solicitar un certificado de aptitud hasta una vez cada 30 días para un empleado que toma licencias FMLA intermitentes o de reducción de horario, si existen inquietudes de seguridad razonables con respecto a la capacidad del empleado de realizar sus deberes, basado en la enfermedad por la que tomó licencia.

(P) ¿Qué sucede si no presento un certificado médico o de aptitud laboral solicitado?

Si un empleado no presenta a tiempo un certificado médico solicitado de forma apropiada (a menos que exista explicación suficiente para el retraso), la protección de la FMLA para la licencia puede demorarse o denegarse. Si el empleado nunca entrega un certificado médico, la licencia no será una licencia FMLA.

Si un empleado no presenta un certificado de aptitud laboral solicitado de forma apropiada, el empleador podrá retrasar la restauración del empleo hasta que el empleado proporcione el certificado. Si el empleado nunca proporciona el certificado, se le podrá negar la restauración.

Restauración del empleo

(P) ¿Puede mi empleador moverme a un empleo diferente cuando regrese de mi licencia FMLA?

Al regresar de una licencia FMLA (ya sea después de una licencia en bloque o una instancia de licencia intermitente), la FMLA requiere que el empleador regrese al empleado al mismo empleo, o a uno que sea casi idéntico (equivalente).

Si no se lo regresa al mismo empleo, un empleo casi idéntico debe:

- ofrecer los mismos turnos u horario de trabajo general, y encontrarse en un lugar de trabajo próximo geográficamente (es decir, uno que no implique un aumento considerable del tiempo de viaje o distancia);
- comprender los mismos deberes, responsabilidades y estatus, o considerablemente similares;
- incluir el mismo nivel general de destreza, esfuerzo, responsabilidad y autoridad;
- ofrecer salario idéntico, incluido el pago de primas equivalente, las horas extras y las oportunidades de bonos, participación en los beneficios, u otros pagos, y cualquier aumento del salario sin condiciones que ocurriera durante la licencia FMLA; y
- ofrecer beneficios idénticos (como seguro de vida, médico o por discapacidad, licencias por enfermedad, vacaciones, beneficios educativos, pensiones, etc.).

Notificación al empleado

(P) ¿Qué tengo que decirle a mi empleador si planeo tomar una licencia FMLA y cuándo debo hacerlo?

Los empleados que quieren utilizar una licencia FMLA deben proporcionar una notificación sobre la necesidad de tomar una licencia FMLA con 30 días de anticipación, cuando la necesidad es predecible y la notificación es viable. Si la licencia es predecible con menos de 30 días de anticipación, el empleado debe proporcionar una notificación tan pronto como sea posible - en general,

ya sea el mismo día hábil o el siguiente. Cuando la necesidad de licencia no es predecible, el empleado debe proporcionar una notificación al empleador tan pronto como sea posible en virtud de los hechos y las circunstancias del caso particular. Excepto en circunstancias inusuales, los empleados deben cumplir con los requisitos de notificación y procedimiento habituales para solicitar una licencia.

Los empleados deben proporcionar información suficiente para que un empleador determine de forma razonable si la FMLA aplica a la solicitud de licencia. Dependiendo de la situación, dicha información puede incluir que el empleado esté incapacitado por embarazo, haya sido hospitalizado por una noche, no puede realizar sus funciones en el empleo, o que el empleado o un familiar calificado está al cuidado continuo de un médico.

Cuando un empleado busca por primera vez una licencia por motivos que califican como FMLA, no es necesario que el empleado reivindique sus derechos FMLA, ni siquiera que mencione la FMLA. Sin embargo, cuando un empleado busca una licencia por un motivo que califica para la FMLA por el que el empleador ha otorgado al empleado una licencia protegida por la FMLA con anterioridad, el empleado debe hacer referencia específica ya sea al motivo que lo califica para la licencia o la necesidad de una licencia FMLA.

(P) ¿Está obligado un empleado a seguir los procedimientos de notificación normales de un empleador cuando toma una licencia FMLA?

Sí. En virtud de las normas, un empleado debe cumplir con los procedimientos de notificación del empleador a menos que las circunstancias no permitan que el empleado lo haga (en cuyo caso, el empleado debe enviar una notificación tan pronto como le sea posible). Las normas dejan en claro que, si el empleado no envía una notificación a tiempo, su solicitud de licencia FMLA podría retrasarse o denegarse y podría quedar sujeta a cualquier acción que determinen las normas del empleador.

Ejemplo:

Sam tiene un certificado médico en los registros de su empleador por su enfermedad crónica grave, migraña. No puede presentarse a trabajar al comienzo de su turno por una migraña y necesita tomar una licencia FMLA imprevisible. Sigue el procedimiento de notificación de ausencia de su empleador para notificar a tiempo a su empleador sobre su necesidad de licencia. Sam ha enviado una notificación apropiada a su empleador.

Notificación del empleador

(P) ¿Es necesario que los empleadores informen a sus empleados sobre la existencia de la FMLA y sobre los derechos de los empleados a tomar licencias FMLA?

Cada empleador cubierto por la FMLA está obligado a publicar y mantener publicado en las instalaciones, en lugares visibles donde los empleados trabajan, un aviso que explique las disposiciones de la FMLA y que brinde información con respecto a los procedimientos para presentar denuncias por violación de la FMLA con la División de Horas y Salarios. Un empleador que viola de forma deliberada este requisito de publicación puede estar sujeto a una sanción pecuniaria civil por cada violación por separado. Para saber los montos actuales de las sanciones, vea www.dol.gov/agencies/whd/fmla/applicable_laws. Además, los empleadores deben incluir este aviso general en los manuales para empleados u otras guías escritas para los empleados con respecto a los beneficios o, si no existieran dichos materiales, deben distribuir una copia del aviso para cada nuevo empleado contratado.

Cuando un empleado solicita una licencia FMLA o el empleado toma conocimiento de que una licencia puede ser por motivos según la FMLA, el empleador debe notificar al empleado sobre su elegibilidad para tomar una licencia, e informar al empleado sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de la FMLA. Cuando un empleador tiene suficiente información para determinar que una licencia se toma por un motivo que califica para FMLA, el empleador debe notificar al empleado de que la licencia se designa como FMLA y se descontará de ella.

(P) ¿Cuánto tiempo tiene un empleador para determinar si alguien es elegible para una licencia FMLA a partir de que un empleado presente una notificación de que necesita una licencia?

Excepto en circunstancias atenuantes, las normas requieren que un empleado notifique a un empleado sobre si el empleado es elegible para tomar una licencia FMLA (y, si no, al menos un motivo por el cual el empleado no es elegible) dentro de los cinco días hábiles posteriores a que el empleado solicite la licencia o que el empleador sepa que la licencia de un empleado puede tener un motivo que califique como FMLA.

(P) ¿Tiene un empleador que proporcionar a los empleados información con respecto a sus derechos y responsabilidades específicas en virtud de la FMLA?

Al mismo tiempo que un empleador proporciona a un empleado una notificación sobre la elegibilidad del empleado para tomar una licencia FMLA, el empleador también debe notificar al empleado sobre las expectativas y obligaciones específicas asociadas a la licencia. Entre otra información incluida en dicha notificación, el empleador debe informar al empleado si el empleado debe proporcionar un certificado por el motivo de licencia que lo califica como FMLA, y el derecho del empleado para sustituir la licencia con goce de sueldo (incluidas las condiciones relacionadas con la sustitución, y el derecho del empleado a una licencia FMLA sin goce de sueldo si no se cumplen esas condiciones). Si la información incluida en la notificación de cambios en los derechos y responsabilidades, el empleador debe informar al empleado sobre dichos cambios dentro de los cinco días hábiles posteriores a la recepción de la primera notificación del empleado sobre la necesidad de una licencia FMLA posterior a cualquier cambio. Se espera que los empleadores respondan de forma responsable las preguntas de los empleados con respecto a sus derechos y responsabilidades.

(P) ¿Cuánto tiempo tiene un empleador para notificar a un empleado que la licencia será designada como FMLA y se descontará de ella, a partir de que el empleado presente una notificación de que necesita una licencia?

En virtud de las normas, un empleador debe notificar a un empleado si una licencia será designada como FMLA dentro de los cinco días hábiles posteriores a conocer que la licencia se tomará por motivos que califican como FMLA, excepto en circunstancias atenuantes. La notificación de designación también debe indicar si la licencia con goce de sueldo debe sustituirse por una licencia FMLA sin goce de sueldo, y si el empleador requerirá que el empleado presente un certificado de aptitud laboral para regresar al trabajo (a menos que un manual u otro documento escrito disponga de forma clara que tal certificado será necesario en circunstancias específicas, en cuyo caso el empleador podrá brindar una notificación oral sobre este requisito). Además, si no se conoce el periodo de licencia, un empleador debe informar al empleado sobre la cantidad de horas, días o semanas que se descontarán del derecho de licencia FMLA del empleado en la notificación de designación. Cuando no sea posible brindar una cantidad de horas, días o semanas que se descontarán de la licencia FMLA en la notificación de designación (por ejemplo, cuando la licencia no será programada), un empleador debe proporcionar dicha información a pedido del empleado, pero no en periodos menores de 30 días, y solo si la licencia se tomó durante ese periodo.

Disposiciones militares

(P) ¿Qué es el servicio activo cubierto?

Para un miembro de las Fuerzas Armadas Regulares, *estado de servicio activo cubierto o llamado a servicio activo* se refiere al servicio durante la asignación de un miembro de las Fuerzas Armadas a un país extranjero.

Para un miembro de los componentes de la Reserva de las Fuerzas Armadas (miembros de la Guardia Nacional y las Reservas), *estado de servicio activo cubierto o llamado a servicio activo* se refiere al servicio durante la asignación de un miembro de las Fuerzas Armadas a un país extranjero en cumplimiento de un llamado u orden federal al servicio activo en apoyo a una operación de contingencia.

(P) ¿Cuál es la definición de asignación de un miembro de las Fuerzas Armadas a un país extranjero?

La asignación a un país extranjero significa que el miembro militar es asignado a un área fuera de los Estados Unidos, el Distrito de Columbia, o cualquier Territorio o posesión de los Estados Unidos. La asignación a un país extranjero incluye la asignación a aguas internacionales.

Licencia por cuidado

(P) ¿Son elegibles para licencias por cuidado militar las familias de los militares en servicio en las Fuerzas Armadas?

Sí. La licencia por cuidado militar se extiende a aquellos miembros tanto de las Fuerzas Armadas Regulares como de la Guardia Nacional y las Reservas con lesiones graves.

(P) ¿Puedo tomar una licencia por cuidado militar si soy hijo/a adoptivo/a de un militar en servicio cubierto o si soy padre/madre adoptivo/a de un militar en servicio cubierto?

Sí. En virtud de la FMLA para licencias de cuidado militar, "hijo o hija de un militar en servicio cubierto" se refiere a un hijo/a biológico/a, adoptado/a o de acogida, hijastro/a, pupilo/a de un militar en servicio, o un niño/a con quien el empleado tiene relación in loco parentis, de cualquier edad. En virtud de la FMLA para licencias de cuidado militar, "padre/madre de un militar en servicio cubierto" se refiere a un padre o madre biológico/a, adoptivo/a o de acogida de un militar en servicio, o cualquier otro individuo que tenga relación in loco parentis con el militar en servicio. El término no incluye a los suegros.

(P) ¿Cuánta licencia puedo tomar para cuidar a un militar en servicio cubierto?

Un empleado elegible tiene derecho a tomar una licencia de hasta 26 semanas laborales durante un único periodo de 12 meses para cuidar a un militar en servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave. El "único periodo de 12 meses" comienza el primer día en que el empleado elegible toma una licencia de cuidado militar y termina 12 meses después de esa fecha, sin importar el método que el empleador utilice para determinar el derecho del empleado a 12 semanas de licencia por motivos que califican según la FMLA.

(P) ¿Puedo tomar una licencia FMLA tanto para cuidar a un militar en servicio cubierto como por otro motivo que califique según la FMLA durante este "único periodo de 12 meses"?

Sí. Las normas disponen que un empleado elegible tiene derecho a una licencia por un total combinado de 26 semanas laborales por cuidado militar y licencia por cualquier otro motivo que califique según la FMLA en este mismo periodo de 12 meses, siempre que el empleado no tome una licencia de más de 12 semanas laborales por otro motivo que califique según la FMLA durante este periodo. Por ejemplo, en un mismo periodo de 12 meses, un empleado puede tomar 12 semanas de licencia FMLA para cuidar a un niño/a recién nacido/a y 14 semanas de licencia por cuidado militar, pero no puede tomar una licencia de 16 semanas para cuidar a un niño/a recién nacido/a y 10 semanas de licencia por cuidado militar.

(P) ¿Puedo trasladar semanas sin utilizar de una licencia por cuidado militar de un periodo de 12 meses a otro?

No. Si un empleado no utiliza su derecho de licencia por 26 semanas completo durante el único periodo de 12 meses de licencia, las semanas laborales restantes se pierden. Sin embargo, al término de cada periodo de 12 meses para licencias de cuidado militar, un empleado puede tener derecho a tomar una licencia FMLA para cuidar a un militar cubierto si el militar es un familiar calificado en virtud de la FMLA no militar y tiene una enfermedad grave.

(P) ¿Quién se considera familiar de un militar en servicio con respecto a las licencias de cuidado militar?

Las normas definen "familiar" de un militar en servicio como el familiar de sangre más cercano al militar en servicio, diferente del cónyuge, padre/madre, hijo o hija del militar en servicio cubierto, en el siguiente orden de prioridad: los familiares de sangre que han obtenido custodia legal del militar en servicio por medio de un fallo de un tribunal o las disposiciones reglamentarias. hermanos y hermanas, abuelos, tíos o tías, y primos hermanos, a menos que el militar en servicio cubierto haya designado específicamente por escrito a otro familiar de sangre como su familiar de sangre más cercano a los fines de la licencia de cuidado militar en virtud de la FMLA, en cuyo caso el individuo designado se considerará el familiar más cercano del militar en servicio. Las normas dictan que todos los familiares que compartan el nivel de cercanía en la relación familiar con el militar en servicio cubierto serán considerados como familiares más cercanos del militar en servicio cubierto, a menos que el militar en servicio cubierto haya designado específicamente a un individuo como su familiar cercano a los fines de la licencia de cuidado militar. En ausencia de una designación, cuando un militar en servicio cubierto tenga tres hermanos/as, por ejemplo, los tres hermanos/as serán considerados como familiares más cercanos al militar en servicio cubierto.

(P) ¿Puedo tomar una licencia de cuidado militar por más de un militar en servicio con una lesión e enfermedad grave, o más de una vez por el mismo militar en servicio si tiene nuevas lesiones o enfermedades?

Sí. Según las normas, una licencia por cuidado militar es un derecho "por militar en servicio, por lesión". Por tanto, un empleado elegible puede tomar una licencia de hasta 26 semanas laborales para cuidar a un militar en servicio cubierto en un único periodo de 12 meses, y luego tomar otra licencia por 26 semanas laborales en un periodo de 12 meses diferente para cuidar a otro militar en servicio cubierto. Un empleado elegible también puede tomar una licencia de 26 semanas laborales para cuidar a un militar en servicio en un único periodo de 12 meses, y luego tomar otra licencia por 26 semanas laborales en un periodo de 12 meses diferente para cuidar a un militar en servicio con una nueva lesión o enfermedad grave (por ejemplo, si un militar en servicio regresa al servicio activo y sufre otra lesión).

(P) ¿Puedo cuidar a dos militares en servicio con lesiones o enfermedades graves al mismo tiempo?

Sí. Sin embargo, un empleado elegible no podrá tomar más de una licencia por 26 semanas laborales durante cada periodo de 12 meses.

(P) ¿Qué sucede si mi militar en servicio cubierto recibe un lesión catastrófica y las fuerzas armadas me envían una orden de viaje para volar inmediatamente al Centro Médico Regional Landstuhl en Alemania para cuidarlo en el hospital? ¿Debo presentar un certificado completo antes de volar a Alemania?

No. Dada la gravedad de las lesiones o la enfermedad que sufre el militar en servicio cuya familia recibe un orden de invitación de viaje (ITO, por sus siglas en inglés) o una autorización de invitación de viaje (ITA, por sus siglas en inglés), y la necesidad inmediata de que familiar acompañe al militar en servicio, las normas requieren que un empleador acepte el envío de una ITO o ITA, en lugar del formulario de certificado opcional del DOL o un formulario del propio empleador, como certificación suficiente de una solicitud de licencia por cuidado militar durante el periodo especificado en la ITO o ITA.

Las normas también permiten que un empleado elegible que es cónyuge, padre/madre, hijo, hija o familiar de un militar en servicio envíe una ITO o ITA emitida para otro familiar como certificado suficiente por una duración específica en la ITO o ITA, incluso si el empleado que busca una licencia no es el receptor nombrado en la ITO o ITA.

Si la necesidad de cuidado de un militar en servicio cubierto se extiende más allá de la fecha de vencimiento en la ITO o ITA, las normas permiten que un empleador solicite que un empleado entregue un certificado por el resto del periodo de licencia del empleado.

(P) ¿Cómo se asignan las licencias si califican tanto como licencias de cuidado militar como licencias de cuidado para un familiar con una enfermedad seria?

Para las licencias de cuidado militar que también califican como licencias tomadas para cuidar a un familiar con una enfermedad seria, las normas establecen que un empleado debe designar la licencia primero como cuidado militar. El Departamento cree que solicitar primero una licencia de cuidado militar ayudará a aliviar parte de los problemas administrativos causados por la ejecución del periodo único para licencias de cuidado militar.

Las normas también prohíben que un empleador descuente una licencia que califica tanto como licencia por cuidado militar y como licencia de cuidado de un familiar con una enfermedad grave del derecho del empleado a una licencia de cuidado militar por 26 semanas y a una licencia de 12 semanas por otros motivos que califiquen para la FMLA.

(P) ¿Qué tipo de notificación debo presentar a mi empleador cuando tome una licencia FMLA por una exigencia que me califica?

Un empleado debe presentar una notificación sobre la necesidad de licencia por una exigencia que lo califica tan pronto como sea posible. Por ejemplo, si un empleado recibe una notificación de un programa de apoyo familiar con una semana de antelación al evento, debería ser posible para el empleado enviar una notificación a su empleador sobre la necesidad de tomar una licencia por una exigencia que lo califica el mismo día hábil o el siguiente. Cuando la necesidad de licencia es imprevisible, un empleado debe cumplir con los procedimientos de notificación normales del empleador, excepto en circunstancias inusuales.

Un empleado no necesita reivindicar específicamente sus derechos en virtud de la FMLA, o incluso mencionar la FMLA, cuando envíe la notificación. El empleado debe brindar "información suficiente" para hacer saber al empleador sobre la necesidad de una licencia FMLA y sobre el momento y la duración anticipadas de la licencia.

(P) ¿Los procedimientos de certificación (momento, autenticación, aclaración, segundas y terceras opiniones, nueva certificación) son los mismos para las licencias por exigencias que califican y para las licencias por una enfermedad grave?

Aplican los mismos requisitos sobre el momento de la certificación a todas las solicitudes de licencias FMLA, incluidas aquellas para licencias para familias de militares. Por tanto, un empleado debe entregar el certificado solicitado al empleador dentro del tiempo solicitado por el empleador (que debe otorgar al menos 15 días naturales a partir de la solicitud del empleado), a menos que no sea posible hacerlo en las circunstancias particulares a pesar de los esfuerzos de buena fe del empleado.

Si la exigencia que califica implica una reunión con un tercero, los empleadores pueden verificar el horario y el propósito de la reunión con ese tercero. Además, un empleador puede contactar a la unidad correspondiente del Departamento de Defensa para confirmar que el militar se encuentra en estado de servicio activo cubierto o de llamado a servicio activo.

No se permite que los empleadores soliciten segundas o terceras opiniones sobre certificados de exigencias que califican. Tampoco se permite que los empleadores soliciten nuevos certificados para tal licencia.

(P) ¿Cuántas licencias FMLA puedo tomar por exigencias que califican?

Un empleado puede tomar una licencia de hasta 12 semanas laborales por exigencias que califican durante un periodo de doce meses establecido por el empleador para una licencia FMLA. Una licencia por exigencia que califica también puede tomarse de forma intermitente o sobre la base de un horario reducido por licencia.

(P) ¿Cuánta licencia puedo tomar si necesito una licencia tanto por una enfermedad grave como por una exigencia que califica?

Una licencia por exigencia que califica, como una licencia por una enfermedad grave, es un motivo que califica según la FMLA por el cual un empleado elegible puede utilizar su derecho a una licencia FMLA por 12 semanas laborales cada año. Un empleado elegible puede tomar las 12 semanas completas de su derecho de licencia FMLA como licencia por exigencia que lo califica o el empleado puede tomar una combinación de licencia por 12 semanas tanto por una exigencia que lo califica como por una enfermedad grave.

(P) ¿Puedo tomar una licencia por exigencia que me califica cuando mi militar regresa de una asignación?

Sí. Un empleado elegible tiene derecho a tomar una licencia por exigencia que lo califica por ciertas exigencias que lo califican después de una asignación, incluidas actividades de reintegración, por un periodo de 90 días después de la finalización del estado de servicio activo cubierto del militar.

Preguntas sobre USERRA-FMLA

(P) ¿Qué es la Ley de derechos de empleo y reemplazo de los servicios uniformados (USERRA, por sus siglas en inglés)?

La USERRA es una ley federal que brinda derechos de reemplazo para veteranos y miembros de la Guardia Nacional y la Reserva después de su servicio militar que los califica. También prohíbe que los empleadores discriminen a cualquier persona basados en el anterior servicio cubierto por USERRA de la persona, sus obligaciones militares actuales, o sus intenciones de unirse a uno de los servicios uniformados.

(P) ¿Qué efecto tiene la USERRA sobre los requisitos de elegibilidad de la FMLA?

La USERRA requiere que los militares en servicio que concluyen su misión y quienes vuelven a ser empleados por sus empleadores civiles reciban todos los beneficios de empleo que hubieran obtenido si hubieran continuado siendo empleados, excepto aquellos beneficios que se consideran una forma de compensación a corto plazo, como vacaciones pagas acumuladas. Si un militar en servicio ha sido empleado de forma continua, un beneficio al que puede tener derecho es una licencia en virtud de la FMLA. La elegibilidad del militar en servicio dependerá de si el militar en servicio hubiera cumplido con los requisitos de elegibilidad del empleado descritos más arriba si no hubiera prestado servicio cubierto por la USERRA.

(P) ¿Cómo debería calcularse el requisito de 12 meses de la FMLA para militares en servicio que regresan?

La USERRA requiere que a una persona que vuelve a ser empleada en virtud de sus disposiciones se le otorgue crédito por todos los meses de servicio en que hubiera estado empleada si no fuese por el periodo de ausencia por el servicio cubierto por la USERRA, al determinar su elegibilidad para una licencia FMLA. A una persona que vuelve a ser empleada después del servicio cubierto por la USERRA se le debería otorgar crédito por el periodo de ausencia del trabajo por el servicio cubierto por la USERRA, que cuente para cumplir el requisito de elegibilidad de meses de empleo. Cada mes de servicio prestado cubierto por la USERRA cuenta como un mes de empleo activo con el empleador. Por ejemplo, alguien que ha sido empleado por un empleador durante nueve meses es enviado al servicio militar activo durante nueve meses después de lo cual vuelve a ser empleado. Al reincorporarse, debe considerarse que la persona ha estado contratada por el empleador por más de los 12 meses obligatorios (nueve meses de empleo real más nueve meses de servicio cubierto por la USERRA) a los fines de la elegibilidad para la FMLA. Debe notarse que no es necesario que los 12 meses de empleo sean consecutivos para cumplir con este requisito de la FMLA.

(P) ¿Cómo debería calcularse el requisito de 1.250 horas de servicio para militares en servicio que regresan?

A un empleado que regresa del servicio cubierto por la USERRA se le deben otorgar las horas de servicio que hubiese prestado si no fuese por el periodo de ausencia del trabajo por el servicio cubierto por la USERRA al determinar la elegibilidad para la FMLA. Por tanto, a una persona que vuelve a ser empleada después del servicio cubierto por la USERRA se le agregan las horas que hubiera trabajado para el empleador a todas las horas que realmente trabajó en el periodo anterior de 12 meses para cumplir el requisito de 1.250 horas. Para determinar las horas que hubiera trabajado durante el periodo de ausencia del trabajo por el servicio cubierto por la USERRA, en general se puede utilizar el horario de trabajo del empleado anterior al servicio para los cálculos. Por ejemplo, un empleado que trabaja 40 horas por semana para el empleador regresa al empleo después de 20 semanas de servicio cubierto por la USERRA y solicita una licencia en virtud de la FMLA. Para determinar la elegibilidad de la persona, las horas que hubiera trabajado durante el periodo de servicio cubierto por la USERRA (20 x 40 = 800 horas) debe añadirse a las horas que realmente trabajó durante el periodo de 12 meses anterior al comienzo de la licencia para determinar si el requisito de 1.250 horas se cumple. [Aplican requisitos especiales de elegibilidad por horas de servicio para empleados de tripulación de las aerolíneas.](#)

(P) ¿Dónde puedo encontrar más información sobre la USERRA y la FMLA?

El Servicio de empleo y capacitación de veteranos (VETS, por sus siglas en inglés) del Departamento del Trabajo administra la USERRA, brinda apoyo técnico/compromiso educativo, e investiga las denuncias. Hay información sobre la USERRA disponible en el sitio web del VETS. La dirección es <http://www.dol.gov/vets>. Allí encontrará información sobre la USERRA, así como también un directorio de oficinas locales del VETS.

Empleados de tripulación de las aerolíneas

(P) ¿Quién es un empleado de tripulación de una aerolínea?

Un empleado de tripulación de una aerolínea es un miembro de la tripulación de vuelo o auxiliar de vuelo según se definen esos términos en las normas FAA.

(P) ¿Cómo califican los empleados de tripulación de una aerolínea para tomar una licencia en virtud de la FMLA?

Para ser elegible para tomar una licencia en virtud de la FMLA, un empleado de tripulación de una aerolínea debe trabajar para un empleador cubierto; debe ser empleado en un lugar de trabajo donde el empleador tiene más de 50 empleados en 75 millas; debe haber trabajado para el empleador durante 12 meses; y debe cumplir el requisito de horas de servicio.

Dados los horarios de trabajo no tradicionales, los auxiliares de vuelo y miembros de la tripulación de una aerolínea están sujetos a requisitos especiales de elegibilidad por horas de servicio en virtud de la FMLA. Dichos empleados cumplen con el requisito de horas de servicio si, durante los 12 meses anteriores al comienzo de su licencia, trabajaron o se les pagó al menos un 60% de su garantía mensual correspondiente, y trabajaron o se les pagó al menos 504 horas, sin incluir el tiempo de viaje personal o el tiempo de licencia por vacaciones, licencia médica o por enfermedad.

Un empleado de una aerolínea que no es miembro de la tripulación o auxiliar de vuelo, según se definen esos términos en las normas FAA, está sujeto a los requisitos generales de elegibilidad de la FMLA.

(P) ¿Cómo se determina el lugar de trabajo para un empleado de tripulación de una aerolínea para la elegibilidad para la FMLA?

El lugar de trabajo es la terminal a la que se asigna a los empleados, y a la que se presentan a trabajar, de la que salen y a la que vuelven al completar una tarea. Por tanto, en el caso de los empleados de tripulación de una aerolínea, el lugar de trabajo es su sede central o domicilio. Por ejemplo, un piloto de una aerolínea puede trabajar para una aerolínea con sede en Nueva York, pero el piloto regularmente se presenta a trabajar y vuela desde las instalaciones de la empresa ubicadas en un aeropuerto en Chicago, y regresa a Chicago al completar uno o más vuelos para terminar su turno. El lugar de trabajo del piloto son las instalaciones en Chicago.

(P) ¿Qué es la garantía mensual vigente?

La garantía mensual vigente para un empleado de tripulación de una aerolínea que no se encuentra en estado de reserva (es decir, un empleado que trabaja en una línea fija) es la cantidad mínima de horas que el empleador ha acordado programar para el empleado en un mes dado. Para un empleado de tripulación de una aerolínea en estado de reserva, es la cantidad mínima de horas que un empleador ha acordado pagarle al empleado en un mes dado.

(P) ¿Cómo se determina la cantidad de horas trabajadas para un empleado de tripulación de una aerolínea?

La cantidad de horas trabajadas son las horas de servicio del empleado durante el periodo anterior de 12 meses.

(P) ¿Cuáles son las horas de servicio de un empleado de tripulación de una aerolínea?

A diferencia de las horas de *vuelo* o *en bloque*, las horas de servicio abarcan el tiempo dedicado a una variedad de tareas de apoyo que comienzan antes de que un avión despegue y terminan después de que aterriza. Las horas de servicio se reconocen y utilizan ampliamente en la industria.

(P) ¿Cómo se determina la cantidad de horas pagadas para un empleado de tripulación de una aerolínea?

La cantidad de horas pagadas son las horas por las que el empleado recibió un salario durante el periodo de 12 meses anterior. En la medida en que se pague a los empleados de tripulación de una aerolínea por el tiempo que dedican al entrenamiento, ese tiempo se contará para el requisito de horas de servicio del empleado.

(P) ¿Cuenta para su elegibilidad para la FMLA el servicio militar de un empleado de la tripulación de un vuelo de una aerolínea?

A un empleado de tripulación de una aerolínea que regresa del servicio cubierto por la USERRA se le otorgarán las horas de servicio que hubiese prestado si no fuese por el periodo de ausencia del trabajo por el servicio cubierto por la USERRA al determinar la elegibilidad del empleado para una licencia que califica en virtud de la FMLA. Por tanto, a un empleado de tripulación de una aerolínea que retoma su empleo después del servicio cubierto por la USERRA se le añaden las horas que hubiera trabajado o por las que se le hubiera pagado, a todas las horas que realmente trabajó o por las que se le pagó durante el periodo anterior de 12 meses para cumplir el requisito de horas de servicio. Para determinar las horas que hubiera trabajado o que se le hubieran pagado durante el periodo de ausencia del trabajo por el servicio cubierto por la USERRA, en general se puede utilizar el horario de trabajo del empleado anterior al servicio para los cálculos.

(P) ¿Cómo afectan los acuerdos colectivos de negociación (CBA, por sus siglas en inglés) a los empleados de tripulación de una aerolínea en virtud de la FMLA?

Como todos los empleados cubiertos en virtud de la FMLA, el empleador de un empleado de tripulación de una aerolínea debe cumplir con todos los programas o planes de beneficios de empleo que otorgan a los empleados derechos de licencia familiar o médica mayores que los derechos establecidos por la FMLA. Por el contrario, los derechos establecidos por la FMLA no pueden ser disminuidos por ningún plan o programa de beneficios de empleo. Por ejemplo, una disposición de un CBA que dispone la reincorporación a un puesto que no es equivalente por antigüedad (por ejemplo, brinda un pago menor) queda anulada por la FMLA.

(P) ¿Cuánta licencia FMLA puede tomar un empleado de tripulación de una aerolínea?

Un empleado elegible de tripulación de una aerolínea tiene derecho a una licencia FMLA por 72 días durante un periodo de 12 meses por uno o más motivos que lo califican para la FMLA. Este derecho se basa en una semana de trabajo uniforme de seis días para todos los empleados de tripulación de una aerolínea, sin importar el tiempo que efectivamente trabajen o se les pague, multiplicado por el derecho a 12 semanas laborales de licencia FMLA. Por ejemplo, si un empleado tomó una licencia por seis semanas por un motivo que califica para la FMLA, el empleado utilizaría 36 días (6 días x 6 semanas) de su derecho de empleado de 72 días.

Un empleado elegible de tripulación de una aerolínea tiene derecho a una licencia de cuidado militar por 156 días durante un mismo periodo de 12 meses para cuidar a un militar en servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave. Este derecho se basa en una semana laboral de seis días multiplicada por el derecho de 26 semanas laborales para licencias de cuidado militar.

(P) ¿Cómo calcularía un empleador la licencia FMLA para un empleado de tripulación de una aerolínea que toma menos de un día de licencia FMLA?

Si un empleado de tripulación de una aerolínea necesita tomar una licencia FMLA para una cita médica de dos horas, el empleador puede solicitar que el empleado utilice un día completo de su licencia FMLA, durante el cual el empleado no regresará a trabajar. La cantidad completa de licencia realmente tomada (aquí, un día) se designa como licencia FMLA y se descontaría del derecho del empleado.

Sin embargo, si un empleador elige regresar a un empleado a trabajar el mismo día en que se toma la licencia FMLA intermitente o de horario reducido, o si un empleado de tripulación de una aerolínea sale del trabajo antes por un motivo que califica según la FMLA, la licencia tomada por el empleado debe estar protegida por la FMLA y no se podrá reducir el derecho de licencia FMLA del empleado por más que la cantidad de licencia que realmente tomó.

(P) ¿Debe un empleador regresar a un empleado de tripulación de una aerolínea a trabajar después de un periodo de licencia FMLA?

Al regresar de una licencia FMLA (ya sea después de una licencia en bloque o un caso de licencia intermitente), la FMLA requiere que, como con todos los empleadores cubiertos en virtud de la FMLA, el empleador de un miembro de la tripulación de una aerolínea regrese a un empleado al mismo puesto o a uno casi idéntico (equivalente).

Si no se lo regresa al mismo empleo, un empleo casi idéntico debe:

- • ofrecer los mismos turnos u horario de trabajo general, y encontrarse en un lugar de trabajo próximo geográficamente (es decir, uno que no implique un aumento considerable del tiempo de viaje o distancia);
- • comprender los mismos deberes, responsabilidades y estatus, o considerablemente similares;
- • incluir el mismo nivel general de destreza, esfuerzo, responsabilidad y autoridad;
- • ofrecer salario idéntico, incluido el pago de primas equivalente, las horas extras y las oportunidades de bonos, participación en los beneficios, u otros pagos, y cualquier aumento del salario sin condiciones que ocurriera durante la licencia FMLA; y
- • ofrecer beneficios idénticos (como seguro de vida, médico o por discapacidad, licencias por enfermedad, vacaciones, beneficios educativos, pensiones, etc.).

Preguntas misceláneas

(P) Cuido a mi hermano, quien no puede cuidarse por sí mismo. ¿Puedo tomar una licencia FMLA para cuidarlo?

Tal vez. Las licencias FMLA para cuidar a un familiar generalmente se limitan al cuidado de cónyuges, hijos, hijas o padres/madres. Un empleado elegible que tiene relación in loco parentis con un hermano/a menor de 18 años, o mayor de 18 años e incapaz de cuidarse por sí solo por una discapacidad mental o física, puede tomar una licencia para cuidar al hermano/a, si el hermano/a tiene una enfermedad grave que califica según la FMLA.

(P) ¿Se puede descontar mi licencia FMLA de mi bono?

En virtud de las normas, un empleador puede negar un bono basado en el logro de un objetivo, como las horas trabajadas, los productos vendidos o el presentismo, a un empleado que toma una licencia FMLA (y, por tanto, no logra el objetivo) siempre que trate al empleado que toma la licencia FMLA de la misma forma que a los empleados que no lo hacen. Por ejemplo, si un empleado no niega un bono de presentismo a los empleados que utilizan su licencia por vacaciones, el empleador no puede negarle el bono a un empleado que utiliza su licencia por vacaciones por un motivo que lo califica según la FMLA.

Ejemplo:

Sasha utiliza 10 días de su licencia FMLA durante el trimestre para una cirugía. Sasha reemplaza su licencia por vacaciones con goce de sueldo por su ausencia FMLA completa. Conforme a la norma de bonos de asistencia trimestral del empleador de Sasha, los empleados que utilizan licencias por vacaciones no quedan descalificados para recibir el bono, pero los empleados que toman licencias sin goce de sueldo quedan descalificados. El empleador de Sasha debe tratarla del mismo modo en que trataría a un empleado que utiliza una licencia por vacaciones por una razón que no califica para la FMLA, y otorgarle a Sasha el bono de presentismo.

(P) Mi enfermedad me limita a una semana laboral de 40 horas, pero mi empleador me ha asignado para trabajar ocho horas extras en una semana. ¿Puedo tomar una licencia FMLA por horas extras?

Sí. Los empleados con certificados médicos apropiados pueden utilizar la FMLA en lugar de trabajar las horas extras requeridas. Las normas aclaran que las horas que un empleado hubiera tenido que trabajar si no fuera por la licencia FMLA pueden descontarse del derecho FMLA del empleado. Los empleadores deben seleccionar a los empleados para horas extras de forma tal que no discriminen a los trabajadores que necesitan utilizar una licencia FMLA.

(P) ¿Puedo utilizar mi licencia con goce de sueldo como licencia FMLA?

En virtud de las normas, un empleado puede elegir reemplazar la licencia con goce de sueldo acumulada por una licencia FMLA sin goce de sueldo si el empleado cumple con los términos y condiciones de la norma de licencias con goce de sueldo vigente del empleador. Las normas dejan en claro que reemplazar una licencia con goce de sueldo por una licencia FMLA sin goce de sueldo significa que ambos tipos de licencia se ejecutan al mismo tiempo, y el empleado recibe su pago de conformidad con la norma de licencias con goce de sueldo y recibe protección por la licencia en virtud de la FMLA. Si el empleado no elige reemplazar la licencia con goce de sueldo acumulada, el empleador puede solicitar que el empleado lo haga.

Ejemplo:

Neila necesita tomar una licencia FMLA de dos horas para una cita de tratamiento por una enfermedad grave. A Neila le gustaría reemplazar su licencia por enfermedad con goce de sueldo por su ausencia, pero la norma de licencias por enfermedad de su empleador solo permite que los empleados tomen días completos de licencia por enfermedad. Neila puede elegir cumplir con la norma de licencias por enfermedad de su empleador tomando una licencia por enfermedad de un día completo para la cita con el médico (en cuyo caso utilizará un día completo de licencia FMLA), o puede pedirle a su empleador que no aplique el requisito de que se utilice la licencia por enfermedad de un día completo, y permita que utilice dos horas de su licencia por enfermedad para su ausencia FMLA. Neila también puede tomar una licencia FMLA sin goce de sueldo por las dos horas.

(P) ¿Cómo afectan los acuerdos colectivos de negociación (CBA, por sus siglas en inglés) a las normas FMLA?

Un empleador debe cumplir con todos los planes o programas de beneficios de empleo que otorguen a los empleados derechos de licencias familiares o médicas mayores que los derechos establecidos por la FMLA. Por el contrario, los derechos establecidos por la FMLA no pueden ser disminuidos por ningún plan o programa de beneficios de empleo. Por ejemplo, una disposición de un CBA que dispone la reincorporación a un puesto que no es equivalente por antigüedad (por ejemplo, brinda un pago menor) queda anulada por la FMLA.

Actos prohibidos

(P) ¿Qué sucede si me maltratan por tomar una licencia FMLA o si se me niega una licencia FMLA?

Su empleador tiene prohibido interferir con el ejercicio de los derechos FMLA, limitarlos o denegarlos, tomar represalias contra usted por presentar una denuncia y cooperar con la División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés), o iniciar acciones legales privadas ante un tribunal. Usted debe [contactar a la WHD](#) de inmediato si su empleador toma represalias contra usted por realizar cualquiera de las actividades protegidas por la ley. Para obtener información adicional, llame a nuestra línea de asistencia e información gratuita, disponible de 8 a.m. a 5 p.m. en su zona horaria, al 1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).

Información adicional / Denuncias

(P) ¿A quién contacto si necesito información adicional o si quiero presentar una denuncia?

Si tiene preguntas, o si cree que sus derechos en virtud de la FMLA pueden haber sido violados, puede contactar a la División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés) al 1-866-487-9243. Se lo dirigirá a las oficinas de la WHD más cercana para que lo ayuden. Hay más de 200 oficinas de WHD en todo el país, con personal profesional capacitado para ayudarlo. Para encontrar la oficina más cercana a usted, visite <http://www.dol.gov/agencies/whd/america2>.

- [Topics](#)
- [Worker Rights](#)
- [For Employers](#)
- [Resources](#)
- [Interpretive Guidance](#)
- [State Laws](#)
- [News](#)



Wage and Hour Division

An agency within the U.S. Department of Labor

200 Constitution Ave NW
Washington, DC 20210

[1-866-4-US-WAGE](tel:1-866-4-US-WAGE)

[1-866-487-9243](tel:1-866-487-9243)

www.dol.gov

FEDERAL GOVERNMENT+

[White House](#)

[Disaster Recovery Assistance Guidance Search](#)

[DisasterAssistance.gov](#)

[USA.gov](#)

[No Fear Act Data](#)

[U.S. Office of Special Counsel](#)[Read the DOL Newsletter](#)

LABOR DEPARTMENT+

[About DOL](#)

[Español](#)

[Office of Inspector General](#)

[Subscribe to the DOL Newsletter](#)

[Emergency Accountability Status Link](#)

[A to Z Index](#)

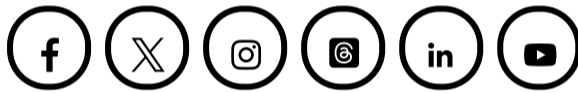
WHD PORTALS+

[YouthRules!](#)

[Wage Determinations](#)

[Accessibility Statement](#)

Connect With DOL



[Site Map](#)

[Important Website Notices](#)

[Privacy & Security Statement](#)