

## Ley de Licencia Familiar y Médica

- Reglas especiales de la Ley de Licencia Familiar y Médica
- ¿Quién tiene derecho a la licencia FMLA?
- ¿Qué considera la FMLA como un estado grave de salud?
- ¿Con cuánto tiempo de antelación debo solicitar la licencia FMLA?
- ¿Puedo usar la licencia FMLA para varios periodos cortos de permiso?
- ¿Cómo se determina el periodo de 12 meses que puedo tener de licencia bajo la FMLA?
- ¿Puedo usar mis días de uso personal (licencia remunerada para vacaciones, enfermedades menores) en lugar de la FMLA, de tal manera que pueda seguir percibiendo mi salario?
- ¿A quiénes se considera como familia directa?
- ¿Qué es un certificado médico? ¿Debo suministrar a mi empleador mi historia clínica?
- ¿Puede mi empleador hacer que regrese al trabajo antes de que termine el tiempo de la licencia FMLA?
- ¿Perderé mi trabajo si uso una licencia FMLA?
- ¿Puede mi empleador negarse a otorgarme la licencia FMLA?
- ¿Tengo que pagar mi seguro médico mientras estoy de licencia FMLA?
- ¿Están los empleados del gobierno federal cubiertos por la FMLA?
- Trabajo para una compañía que emplea a menos de 50 personas. ¿Hay algún tipo de licencia que mi empleador deba ofrecer?
- ¿Dónde puedo encontrar más información sobre la FMLA?

*Aviso legal: La Sociedad Americana Contra El Cáncer no ofrece asesoría legal. Esta información tiene la finalidad de proporcionar antecedentes generales respecto a esta área legal.*

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA, siglas en inglés) de 1993 fue diseñada para ayudar a los empleados a equilibrar sus responsabilidades laborales y familiares, al permitirles solicitar una licencia para ausentarse sin goce de sueldo, en condiciones razonables, por ciertos motivos familiares y médicos. Esto se debe a que los empleados no deberían tener que escoger entre el trabajo que necesitan y el cuidado de sus seres queridos que requieren de ser atendidos.

La FMLA ofrece a ciertos empleados el derecho de tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo por año, con la protección de su empleo. Requiere asimismo que durante la licencia se mantengan los beneficios del empleado bajo el plan colectivo de salud. Pero la buena comunicación es clave para obtener la información necesaria para que la FMLA le sea útil en caso de que usted lo requiera.

La FMLA aplica a todos los empleadores públicos y privados con 50 empleados o más. Estos empleadores deben proporcionar al empleado que tenga derecho a solicitarla hasta 12 semanas de licencia no remunerada durante un periodo de doce meses, por cualquiera de los siguientes motivos:

- Nacimiento y cuidado del hijo recién nacido del empleado.
- Recibimiento de un niño o niña en adopción o bajo cuidado tutelar en el hogar del empleado.
- Cuidado de un miembro de la familia directa (cónyuge, hijo o padre; no incluye el cuidado de suegros) en estado grave de salud.
- Imposibilidad del empleado de trabajar debido a un estado grave de salud.

Note que algunos estados tienen leyes de licencia familiar y médica con derechos más amplios que la FMLA. El Departamento del Trabajo de los Estados Unidos puede ayudarle a obtener información sobre su estado (refiérase a la sección de recursos adicionales para la información de contacto).

## **Reglas especiales de la Ley de Licencia Familiar y Médica**

Se disponen de [hojas informativas](#)<sup>1</sup> que explican las reglas especiales de la Ley de Licencia Familiar y Médica, como aquellas para:

- Familias militares
- Empleados de aerolíneas y escuelas
- Certificación de un estado grave de salud

## ¿Quién tiene derecho a la licencia FMLA?

Un empleado tiene derecho a la licencia FMLA si cumple con **todos** los requisitos que se indican a continuación:

- Ha trabajado para su empleador durante un mínimo de 12 meses.
- Ha trabajado por lo menos 1,250 horas durante los últimos 12 meses o, aproximadamente 25 horas a la semana.
- Labora en un lugar de trabajo donde el empleador emplea a 50 personas o más dentro de una zona de 75 millas.

## ¿Qué considera la FMLA como un estado grave de salud?

Hay más de una forma de definir un estado grave de salud. Bajo este término se incluye cualquier enfermedad, lesión, discapacidad, o condición física o mental que conlleve un período de enfermedad o tratamiento relacionado con el cuidado de un paciente hospitalizado. Esto significa estar al menos durante una noche en un hospital, una residencia para enfermos terminales, o un centro de atención de salud residencial y cualquier periodo de enfermedad o tratamiento que conlleve una incapacidad posterior (la persona no puede trabajar, ir a la escuela, ni desempeñar sus actividades cotidianas).

No obstante, un estado grave de salud no siempre implica permanencia en un hospital. También puede tratarse de una afección que tenga un tratamiento en curso, que incluya una incapacidad, independientemente de su duración, debido a **alguna** de las siguientes condiciones:

- Una afección de salud (incluido el tratamiento y recuperación del mismo) que dure más de 3 días consecutivos y cualquier tratamiento posterior. Incluye una incapacidad de cualquier duración, relacionada con esta misma afección de salud. Debe además implicar: Ser tratado en 2 o más ocasiones por un proveedor de atención médica o estar bajo su supervisión, Ser atendido por un proveedor de atención médica bajo un régimen de tratamiento en curso.
- Un estado de salud permanente o de largo plazo para el cual el tratamiento posiblemente no sea eficaz (por ejemplo, un derrame cerebral, cáncer terminal). Se requiere únicamente la supervisión de un proveedor de atención médica, no un tratamiento activo.
- Cualesquiera ausencias debido a una cirugía o a tratamientos múltiples para una

afección de salud que probablemente traería como consecuencia un periodo de incapacidad de no tratarse (por ejemplo, tratamientos de quimioterapia o radioterapia para el cáncer).

## **¿Con cuánto tiempo de antelación debo solicitar la licencia FMLA?**

De ser posible, un empleado debe notificar al empleador al menos 30 días antes del inicio de la licencia FMLA. Esto únicamente se aplica a los tratamientos médicos planificados y a la cirugía programada. Saber esto con tanta antelación rara vez es posible cuando se determina que usted o una persona a quien usted estará cuidando tiene cáncer. En caso de alguna necesidad inesperada debido a una enfermedad grave, usted debe notificarle a su empleador lo antes posible, al menos de 1 a 2 días hábiles del momento en que sabrá que tendrá que ausentarse.

## **¿Puedo usar la licencia FMLA para varios periodos cortos de permiso?**

La licencia FMLA se puede tomar toda de una sola vez o en períodos más cortos de tiempo, como 2 días a la semana o 1 semana al mes, siempre que sea por un solo motivo. La licencia FMLA también se puede usar para reducir la cantidad de horas que trabaja al día, por ejemplo, de forma que pueda trabajar media jornada durante un tiempo. Hay que tener en cuenta que cosas como la compensación del empleado y la licencia de maternidad puede que sean consideradas como FMLA o como tiempo que se contabiliza contra el periodo de 12 semanas que se destina para tal evento.

Se necesitará un certificado médico para comprobar que el estado de salud es grave y que no puede trabajar en esas fechas, o que la enfermedad grave de su familiar requiere que usted se tome ese tiempo para brindarle cuidados.

## **¿Cómo se determina el periodo de 12 meses que puedo tener de licencia bajo la FMLA?**

Al seleccionar el periodo de 12 meses que utilizará para la licencia FMLA, el empleador puede elegir entre:

- El año calendario, de enero a diciembre.
- Cualquier "año de licencia" fijo de 12 meses como su año fiscal, o un año requerido según las leyes del estado.

- Un año que comience con la fecha en que usted cumple su primer año de trabajo (contado a partir de la fecha de su contratación).
- El periodo de 12 meses, contado hacia delante, desde la fecha en que se inició su primera licencia FMLA.
- Un periodo de 12 meses “consecutivos” contabilizado hacia atrás, desde la última fecha en que usted usó la licencia FMLA.

## **¿Puedo usar mis días de uso personal (licencia remunerada para vacaciones, enfermedades menores) en lugar de la FMLA, de tal manera que pueda seguir percibiendo mi salario?**

La FMLA requiere únicamente licencia sin goce de sueldo. No obstante, permite que un empleado elija usar una licencia remunerada acumulada, como la licencia por vacaciones o enfermedad, para una parte o el total del período de la licencia FMLA. La ley también permite que el empleador requiera que el empleado use la licencia remunerada para FMLA.

El empleador debe decidir si la licencia remunerada que usará el empleado contará como parte de la licencia FMLA, de acuerdo con la información que suministre el empleado. Cuando se usa la licencia remunerada en lugar de la licencia FMLA sin goce de sueldo, puede que se contabilice como parte de las 12 semanas de licencia FMLA si se notifica al empleado al inicio de la licencia, que éste es el caso.

## **¿A quiénes se considera como familia directa?**

Para propósitos de la FMLA, el cónyuge, los hijos menores de 18 años y los padres conforman los familiares directos del empleado. El término "padre" no incluye a los suegros. Los términos "hijo" o "hija" no incluyen a los hijos de 18 años o más, salvo que éstos no puedan cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física que los limite en una o más [actividades principales de la vida](#)<sup>2</sup> conforme a la definición de estos términos según los reglamentos emitidos por la Comisión de Oportunidad Equitativa en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) bajo la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés). El término “padres” puede incluir a personas que actúan como padres de un niño, aun cuando su relación legal no esté formalizada.

En el caso de familias de miembros de la milicia, bajo ciertas situaciones, el hijo, hija, padre, o familiar directo de un adulto al servicio de las Fuerzas Armadas puede tomar una licencia FMLA para brindarle cuidados por hasta 26 semanas laborales.

Si usted tiene una licencia FMLA para cuidar de otra persona, su empleador puede requerir que compruebe su relación con dicha persona. Es posible que también tenga que proporcionar comprobantes que indiquen que la persona tiene una enfermedad grave.

## **¿Qué es un certificado médico? ¿Debo suministrar a mi empleador mi historia clínica?**

Para cualquier licencia que se tome debido a un estado grave de salud, el empleador puede solicitarle que proporcione un certificado médico que confirme que usted tiene un problema de salud grave. Este certificado es, por lo general, una nota o formulario firmado y fechado por un médico donde indica todos los puntos que se mencionan a continuación:

- Que usted (o su familiar) tiene una enfermedad grave.
- La fecha de inicio de la enfermedad.
- Si se espera que la ausencia sea ininterrumpida o en intervalos cortos de tiempo.
- Cuándo se espera que usted regrese al trabajo.
- Si será necesario realizar más tratamientos después de la licencia.

Si su empleador le pide un certificado médico actualizado o una segunda opinión, podría ser necesario que lo proporcione a fin de conservar sus derechos conforme a la FMLA (refiérase a la información a continuación).

## **¿Puede mi empleador hacer que regrese al trabajo antes de que termine el tiempo de la licencia FMLA?**

Bajo ciertas condiciones, su empleador puede negarle que continúe con la licencia FMLA si usted no le suministra el certificado médico requerido (información escrita firmada por su médico). Sin embargo, el empleador no puede hacer que usted regrese antes a trabajar al ofrecerle una función o tarea más leve.

## **¿Perderé mi trabajo si uso una licencia FMLA?**

No se permite que los empleadores restrinjan, nieguen o interfieran con ningún derecho dispuesto conforme a esta ley. En la mayoría de los casos, los empleados no perderán su trabajo si usan la licencia FMLA. A continuación se hace mención de algunas situaciones de las que se podría preguntar qué es lo que aplica.

- Cuando usted regrese a trabajar, el empleador debe darle el mismo puesto de trabajo o uno equivalente. Sin embargo, el empleador no tiene que permitir necesariamente que ciertos empleados (“clave”) bien remunerados se reincorporen al mismo cargo después de la licencia FMLA.
- Los empleadores no pueden considerar el hecho de que un empleado reciba una licencia FMLA como un factor negativo en las decisiones relacionadas con su empleo, tales como contratación, ascensos o medidas disciplinarias. Asimismo, la licencia FMLA no se puede considerar bajo la política del empleador sobre las ausencias.
- Asimismo, no se requiere que los empleadores mantengan los beneficios bajo la FMLA o reincorporen a sus trabajos a los empleados que habrían sido despedidos o que habrían de otro modo perdido su puesto de trabajo de haber seguido trabajando durante el periodo de la licencia FMLA como, por ejemplo, debido a un despido general.
- Los empleados que indiquen que no tienen intención de regresar al trabajo pierden sus derechos a la licencia FMLA y al empleo. Los empleados que no puedan volver a trabajar y hayan agotado sus 12 semanas de licencia FMLA durante el periodo de 12 meses ya no tienen las protecciones de la FMLA en lo que respecta a la licencia o a la reincorporación a sus puestos de trabajo (refiérase a la sección, “¿Quién determina el periodo de 12 meses durante el cual puedo tomar licencia?”).
- En algunos casos, si un empleador le ha dicho a un empleado que necesita una declaración médica que indique que está en condiciones aptas para desempeñar sus funciones y que puede volver a trabajar, y el empleado no obtiene dicha declaración, puede que el empleador no permita que el empleado se reincorpore al trabajo, o el empleador puede demorar el regreso del empleado hasta que éste obtenga la declaración.

## **¿Puede mi empleador negarse a otorgarme la licencia FMLA?**

Si usted es un empleado con derecho a recibir la licencia FMLA, que ha cumplido con todos los requisitos de aviso y certificación ahí estipulados (información escrita de su médico), y aún no se ha terminado su licencia FMLA para el período de 12 meses, no pueden negarle la licencia FMLA. No obstante, cualquier empleado que mienta o recurra a fraude para obtener de un empleador una licencia FMLA, pierde sus derechos conforme a esta ley en lo relativo al reintegro a su puesto de trabajo o a la continuación de sus beneficios de salud.

## **¿Tengo que pagar mi seguro médico mientras estoy de licencia FMLA?**

Su empleador debe mantener la cobertura de su seguro médico de grupo mientras está de licencia FMLA si le proporcionaba seguro médico antes de tomar la licencia. Dicha cobertura se debe mantener bajo los mismos términos que si usted siguiera trabajando. Si usted pagaba las primas del seguro médico, será preciso realizar los arreglos necesarios para continuar pagando su parte mientras está de licencia.

En algunos casos, el empleador puede hacer que usted le devuelva las primas que pagó para mantener su cobertura de salud si no regresa al trabajo después de la licencia FMLA. Su empleador no puede hacer esto si la razón por la que no se reincorpora al trabajo se debe a que usted o un familiar presenta un estado de salud grave. Es posible que necesite averiguar en la División de Salarios y Horarios del Departamento del Trabajo (refiérase a la sección de recursos adicionales) si su empleador solicita que usted rembolsé las primas.

Tenga en cuenta que su empleador no está obligado a continuar sus otros beneficios (prestaciones) durante la FMLA.

## **¿Están los empleados del gobierno federal cubiertos por la FMLA?**

La mayoría de los empleados del gobierno de los Estados Unidos están cubiertos por la FMLA o por normas similares. Las políticas de licencia para los empleados federales son administradas por la Oficina de Administración de Personal de EE.UU., (OPM, por sus siglas en inglés). Podría ser que requiera ponerse en contacto con el personal de su agencia o con la oficina de recursos humanos para averiguar con exactitud qué políticas aplican a su caso.

## **Trabajo para una compañía que emplea a menos de 50 personas. ¿Hay algún tipo de licencia que mi empleador deba ofrecer?**

Algunos estados tienen sus propias leyes o requisitos para los empleadores, y es posible que existan otras leyes que se apliquen a su situación. Puede ponerse en contacto con el Departamento del Trabajo (que se indica en la sección de recursos adicionales) para encontrar a alguna persona que esté más informada sobre las leyes y requisitos en su estado.

## **¿Dónde puedo encontrar más información sobre la FMLA?**

Para más información sobre las disposiciones y normas de la FMLA, lea la Hoja Informativa de la FMLA publicada en el sitio Web del Departamento de Trabajo de EE. UU. en [www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.pdf](http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.pdf)<sup>3</sup>, o llame a la línea de servicios de referencias e información de la División de Salarios y Horas en el Departamento de Trabajo al teléfono 1-866-487-9243. Ellos pueden proporcionarle información útil adicional e indicarle cómo ponerse en contacto con la oficina más cercana de la división del Departamento del Trabajo.

## Hyperlinks

1. [www.dol.gov/whd/fmla/fact\\_sheets.htm](http://www.dol.gov/whd/fmla/fact_sheets.htm)
2. [www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-estadounidenses-con-discapacidades.html](http://www.cancer.org/es/cancer/asuntos-financieros-y-cobertura/leyes-de-los-seguros-medicos/ley-de-estadounidenses-con-discapacidades.html)
3. [www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.pdf](http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.pdf)
4. [www.dol.gov/whd/fmla/](http://www.dol.gov/whd/fmla/)
5. [www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla](http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla)
6. [www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.htm](http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.htm)
7. [www.cancerandcareers.org/](http://www.cancerandcareers.org/)
8. [www.cancerlegalresources.org/](http://www.cancerlegalresources.org/)

## Recursos adicionales

Junto con la Sociedad Americana Contra El Cáncer, las siguientes organizaciones también cuentan con información y recursos (información disponible en inglés):

**United States Department of Labor, Wage and Hour Division** Toll-free number: 1-866-487-9243 (1-866-4-USWAGE) TTY: 1-877-889-5627  
Website: [www.dol.gov/whd/fmla/](http://www.dol.gov/whd/fmla/)<sup>4</sup>

- A direct link for citizens/employees can be found at [www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm](http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm)<sup>5</sup>. For more detail, visit: [www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.htm](http://www.dol.gov/whd/regs/compliance/whdfs28.htm)<sup>6</sup>. This site includes subsections with pages that explain more about FMLA, including how it impacts state law, employer policy variations, links to airline crew rules, specific changes for military families, and more.

**Cancer and Careers** Telephone: 646-929-8032 Website: [www.cancerandcareers.org](http://www.cancerandcareers.org/)<sup>7</sup>

- A resource for working people with cancer and their employers; offers articles, news, charts, check lists, tips, and a community of experts, patients, and survivors.

**Cancer Legal Resource Center (CLRC)** Toll-free number: 1-866-843-2572 (1-866-THE-CLRC) TTY: 213-736-8310 Website: [www.cancerlegalresources.org](http://www.cancerlegalresources.org)<sup>8</sup>

- A non-profit program that gives free and confidential information and resources on cancer-related legal issues to cancer survivors, their families, friends, employers, health care professionals, and others coping with cancer.

*\*Inclusion on this list does not imply endorsement by the American Cancer Society*

## Referencias

US Department of Labor. *Family Medical Leave Act*. Accessed at <https://www.dol.gov/whd/fmla/> on May 13, 2019.

US Department of Labor. *FMLA frequently asked questions*. Accessed at <https://www.dol.gov/whd/fmla/fmla-faqs.htm> on May 13, 2019.

Actualización más reciente: mayo 13, 2019

## Escrito por

Equipo de redactores y equipo de editores médicos de la American Cancer Society (<https://www.cancer.org/cancer/acs-medical-content-and-news-staff.html>)

Nuestro equipo está compuesto de médicos y enfermeras con postgrados y amplios conocimientos sobre el cáncer, al igual que de periodistas, editores y traductores con amplia experiencia en contenidos médicos.

La información médica de la American Cancer Society está protegida bajo la ley *Copyright* sobre derechos de autor. Para solicitudes de reproducción, por favor

refiérase a nuestra Política de Uso de Contenido ([www.cancer.org/about-us/policies/content-usage.html](http://www.cancer.org/about-us/policies/content-usage.html)) (información disponible en inglés).

**cancer.org | 1.800.227.2345**