

Hoja de Datos # 28A: Los Derechos a Ausencia de Familias Militares Bajo La Ley de Ausencia Familiar y Médica

Aviso: El 28 de octubre de 2009, el Presidente firmó la Ley de Autorización para la Defensa Nacional para el Año Fiscal 2010 (NDAA-siglas en inglés, de 2010), [Ley Pública 111-84](#). La Sección 565 de la NDAA de 2010 enmienda los derechos a ausencia de familias militares bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-siglas en inglés). Estas enmiendas expanden el alcance bajo la ley de ausencia por “exigencia calificadora” a empleados elegibles con miembros de la familia bajo el alcance de la ley que estén en las Fuerzas Armadas Regulares y cobertura para “ausencia militar para el/la que atiende” a empleados elegibles los cuales son esposos, hijo, hija, padre/madre, o pariente más próximo de ciertos veteranos con una “lesión seria o enfermedad”. El 21 de diciembre de 2009, el Presidente firmó la Ley de Correcciones Técnicas para la Tripulación de Avión de las Líneas Aéreas, [Ley Pública 111-119](#), la cual modifica las exigencias de elegibilidad de FMLA para miembros de la tripulación de aviones. Esta Hoja de Datos no incorpora estas enmiendas a FMLA.

La Ley de Autorización para la Defensa Nacional para el Año Fiscal 2008 (NDAA de 2008), Ley Pública 110-181, enmendó FMLA para permitir que empleados elegibles puedan ausentarse hasta 12 semanas laborales con protección del puesto durante un período aplicable de 12 meses por cualquier “exigencia calificadora” que resulte del servicio activo o del llamado al estado de servicio activo de un(a) cónyuge, hijo, hija, o padres. La NDAA de 2008, también enmendó FMLA para permitir que empleados elegibles puedan ausentarse hasta 26 semanas laborales con protección del puesto durante un “período único de 12 meses” para cuidar a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad. Estos dos tipos de ausencia bajo FMLA se conocen como los derechos de ausencia para familias militares.

COBERTURA DE EMPRESARIOS

FMLA se aplica a todas las agencias públicas, incluyendo empresarios estatales, locales y federales, agencias locales de enseñanza (escuelas) y empresarios del sector particular que emplearon a 50 o más empleados durante 20 o más semanas laborales en el año civil actual o anterior, incluyendo coempresarios y sucesores de empresarios bajo el alcance de la ley.

ELEGIBILIDAD DE EMPLEADOS

Para ser elegible a los beneficios de FMLA, el empleado **tiene que:**

- trabajar para un empresario con cobertura;
- haber trabajado para el empresario por un total de 12 meses;
- haber trabajado por lo menos 1,250 horas en los 12 meses anteriores; y
- trabajar en un lugar donde el empresario emplee por lo menos a 50 empleados dentro de 75 millas.

DERECHOS DE AUSENCIA PARA FAMILIAS MILITARES

Ausencia militar para el/la que atiende: Un empresario bajo el alcance de la ley tiene que otorgarle a un empleado elegible el cual es el/la esposo(a), hijo(a), padre, madre, o pariente más próximo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley que padece de una lesión seria o enfermedad hasta un total de **26 semanas laborales** de ausencia **no pagada** durante un “período único de 12 meses” para atender al miembro

del servicio militar. Un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia Nacional o Reservas, el/la cual está recibiendo tratamiento médico, recuperación, o terapia, o recibiendo atención médica no hospitalizado(a), o está en la lista de retirados incapacitados temporalmente debido a una lesión seria o enfermedad. Una lesión seria o enfermedad es una que haya contraído el miembro del servicio militar en cumplimiento de sus deberes en el servicio activo que pueda haberle dejado médicamente incapacitado para desempeñar los deberes de su oficina, grado, rango, o clase. El “período único de 12 meses” de ausencia para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley que padece una lesión seria o enfermedad empieza el primer día que el empleado toma ausencia por esta razón y termina 12 meses después, sin consideración al período de 12 meses establecido por el empresario por otros tipos de ausencia bajo FMLA. Un(a) empleado(a) elegible está limitado(a) a un total **combinado** de 26 semanas laborales de ausencia por cualquier razón que califique bajo FMLA durante el “período único de 12 meses.” (Sólo 12 de las 26 semanas en total pueden ser para una razón que califique bajo FMLA aparte de para cuidar a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley.)

Ausencia Por Exigencias Calificadoras: Un empresario bajo el alcance de la ley tiene que concederle a un empleado elegible hasta un total de **12 semanas laborales** de ausencia **no pagada** durante el período normal de 12 meses establecido por el empresario para ausencia bajo FMLA por exigencias calificadoras surgiendo del hecho de que el/la esposo(a), hijo, hija, padre o madre del/de la empleado(a) está en servicio activo, o ha sido notificado(a) de una llamada inminente u orden al servicio activo, apoyando una operación de contingencia. Bajo los términos del estatuto, la ausencia por exigencias calificadoras está disponible a miembros de la familia de un miembro militar de la Guardia Nacional o Reservas; ésta no se extiende a miembros de la familia de miembros militares en las Fuerzas Armadas Regulares.

Exigencias calificadoras incluyen:

- Asunto que resulta a causa del corto plazo de aviso de despliegue del miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley (i.e. despliegue en siete días o menos del aviso) por un período de **siete** días de la fecha de notificación;
- Eventos militares y actividades relacionadas, como ceremonias oficiales, programas, o eventos apadrinados por las fuerzas armadas o programas para el apoyo y la asistencia de familias, e instrucciones informativas apadrinadas o promovidas por las fuerzas armadas, organizaciones de servicio militar, o la Cruz Roja que se relacionan al servicio activo o a la llamada al estado de servicio activo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley;
- Ciertas actividades de puericultura y actividades relacionadas que resultan del servicio activo o de la llamada al estado de servicio activo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley, como tramitar puericultura alternativa, proveer puericultura no rutinaria, urgente, de base inmediata, matriculando o transfiriendo a un(a) niño(a) a una nueva escuela o a una guardería infantil, y asistiendo a ciertas reuniones en la escuela o guardería si son necesarias debido a las circunstancias que resultan del servicio activo o del llamado al estado de servicio activo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley;
- Para hacer o poner al día arreglos financieros y legales debido a la ausencia de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley;
- Para asistir a consultas de asesoramiento suministradas por alguien que no sea una persona que provea atención médica, para sí mismo, para el miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley, o para el/la niño(a) del miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley, cuya necesidad sea ocasionada por el servicio activo o por el llamado al estado de servicio activo del miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley;

- Para tomar hasta **cinco** días de ausencia para pasar tiempo con un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley que tome una ausencia durante un corto período temporal, de descanso y recuperación durante su despliegue;
- Para asistir a ciertas actividades después del despliegue, incluyendo ceremonias de llegada, instrucciones y eventos de reintegración, y otras ceremonias oficiales o programas apadrinados por las fuerzas militares por un período de 90 días después de la conclusión del estado de servicio activo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley y para dirigirse a asuntos ocasionados por el fallecimiento de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley;
- Cualquier otro evento que el/la empleado(a) y el empresario consideren una exigencia calificadora.

Esposos empleados por el mismo empresario están limitados a un total **combinado** de 26 semanas laborales en un “período único de 12 meses” si la ausencia es para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad, y por el nacimiento y cuidado de un(a) recién nacido(a), para la colocación de un/una niño(a) en adopción o crianza, o para atender a un padre/ una madre que padece una condición seria de salud.

Ausencia bajo FMLA puede tomarse intermitentemente cuando sea **médicamente necesaria** para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad. Ausencia bajo FMLA también se puede tomar intermitentemente por una exigencia calificadora ocasionada por el estado de servicio activo o por el llamado al servicio activo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley. Cuando se necesita tomar ausencia para someterse a tratamiento médico planeado, el empleado tiene que hacer un esfuerzo razonable de fijar la hora del tratamiento de modo de evitar interrumpir indebidamente la operación del empresario.

Bajo ciertas condiciones, los empleados o empresarios pueden escoger “substituir” (aplicar concurrentemente) la ausencia **pagada** que se ha acumulado (como ausencia por enfermedad o por vacaciones) para cubrir parte o toda la ausencia bajo FMLA. Los términos y las condiciones de la política normal de ausencia del empresario determinan la habilidad del empleado para substituir la ausencia pagada que se ha acumulado.

REQUISITOS DE AVISO

Aviso del empleado

Los empleados que intenten usar ausencia militar para el/la que atiende tienen que proveer aviso 30 días por adelantado de la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA para obtener tratamiento médico planeado a causa de una lesión seria o enfermedad de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley. Si la ausencia es previsible pero el aviso de 30 días por adelantado no es factible, el empleado tiene que proveer un aviso tan pronto sea factible – generalmente, o el mismo día o el próximo día laboral. El empleado tiene que proveer aviso de la necesidad de tomar una ausencia previsible ocasionada por una exigencia calificadora tan pronto sea factible. Cuando la necesidad de tomar ausencia para familias militares no es previsible, el empleado tiene que proveer aviso al empresario tan pronto sea factible bajo los hechos y las circunstancias del caso particular. Generalmente, debe ser factible proveer aviso para una ausencia imprevisible dentro del tiempo prescrito por los requisitos usuales y habituales de aviso del empresario.

El/la empleado(a) no necesita afirmar específicamente sus derechos bajo FMLA o mencionar FMLA, cuando provea aviso. El empleado tiene que proveer “suficiente información” para hacerle saber al empresario la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA y el tiempo y la duración anticipados de la ausencia. Dependiendo de la situación, dicha información puede incluir, si es aplicable:

- que la ausencia solicitada sea para una específica exigencia calificada relacionada al servicio activo o al llamado al estado de servicio activo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley y la duración anticipada de la ausencia;
- que la ausencia sea para un miembro de la familia que califique el cual/la cual es un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad y la duración anticipada de la ausencia.

Cuando un empleado intenta tomar ausencia por una razón que califique bajo FMLA para la cual el empresario le ha previamente proveído al empleado ausencia protegida bajo FMLA, el empleado **tiene que** hacer referencia específica a la razón calificada de la ausencia o la necesidad de tomar ausencia bajo FMLA.

Aviso del empresario

Empresarios con cobertura tienen que fijar un aviso aprobado por la Secretaría de Trabajo explicando los derechos y las responsabilidades bajo FMLA. Además, los empresarios tienen que incluir este aviso general en manuales de empleados o en otra guía escrita para empleados sobre beneficios, o le tienen que distribuir una copia del aviso a cada nuevo empleado que sea contratado. Los empresarios pueden usar el [aviso](#) preparado por el Departamento de Trabajo de EEUU para satisfacer este requisito.

Cuando un empleado solicita ausencia bajo FMLA o el empresario se entera que la ausencia puede estar relacionada con FMLA, el empresario tiene que notificarle al/ a la empleado(a) su elegibilidad para ausentarse, incluyendo la razón por la falta de elegibilidad si se determina que el empleado no es elegible. Dicho aviso de elegibilidad puede ser oral o por escrito y debe, generalmente, ser dado dentro de cinco días laborales del pedido de la ausencia bajo FMLA. Se puede requerir aviso de elegibilidad consecutiva en el mismo período de ausencia de 12 meses cuando el estado de elegibilidad del empleado cambia. Los empresarios también tienen que informarles a los empleados sobre sus derechos y responsabilidades bajo FMLA, incluyendo proveer información específica por escrito sobre lo que se requiere del/ de la empleado(a).

Cuando el empresario tiene suficiente información para determinar que la ausencia se toma por una razón que califique bajo FMLA, el empresario tiene que notificarle al/ a la empleado(a) que la ausencia será designada y contada como ausencia bajo FMLA. El empresario tiene que designar la ausencia que califique como **ambas** ausencia para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley y con una lesión seria o enfermedad y ausencia para atender a un miembro de la familia que califique con una condición seria de salud como ausencia para cuidar a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley en el primer instante. El aviso de designación tiene que ser por escrito y, generalmente, tiene que entregarse dentro de cinco días laborales de la determinación. El empresario también tiene que notificarle al empleado el número de horas, días, o semanas que serán contados contra los derechos del empleado bajo FMLA. Los empresarios pueden usar los formularios opcionales [WH-381](#) y [WH-382](#) preparados por el Departamento de Trabajo de EEUU para satisfacer los requisitos de notificación.

REQUISITOS DE CERTIFICACIÓN

Los empresarios pueden requerir que el pedido del empleado para tomar ausencia para familias militares sea acompañado por la certificación apropiada. El empresario puede requerir que:

- la ausencia por exigencias calificadoras sea respaldada por una copia de las órdenes de servicio activo de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley y una certificación que provea los hechos apropiados relacionados a la exigencia calificadora para la cual se pide ausencia, incluyendo información de contacto si la ausencia implica una reunión con una tercera persona;

- la ausencia para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad sea apoyada por una certificación rellena por una persona autorizada que provee atención médica o por una copia de la Orden de Invitación a Viajar (ITO-siglas en inglés) o de la Autorización de Invitación a Viajar (ITA-siglas en inglés) otorgada a cualquier miembro de la familia del miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley.

Segundas y terceras opiniones y recertificación no se permiten para la certificación de un miembro del servicio militar bajo el alcance de la ley con una lesión seria o enfermedad o por una exigencia calificadora. El empresario puede usar una persona que provee atención médica, un profesional de recursos humanos, un administrador de ausencia, o un oficial de la gerencia – pero no el supervisor inmediato del empleado – para autenticar o clarificar una certificación médica de una lesión seria o enfermedad, o un ITO o ITA. Además, el empresario puede ponerse en contacto con el individuo o con la entidad nombrada en la certificación de ausencia por una exigencia calificadora con el propósito de verificar la existencia y la naturaleza de la reunión. Los empresarios pueden emplear los formularios opcionales [WH-384](#) y [WH-385](#) preparados por el Departamento de Trabajo de EEUU para obtener certificaciones por exigencias calificadoras y por ausencia militar para el/la que atiende, respectivamente.

ACCIONES ILEGALES

Es ilegal que los empresarios interfieran, limiten, o nieguen el ejercicio de cualquier derecho proveído por FMLA. Es también ilegal que los empresarios despidan o discriminen contra cualquier individuo por oponerse a cualquier práctica, o debido a su participación en cualquier proceso relacionado a FMLA.

EJECUCIÓN

La Sección de Horas y Sueldos investiga demandas. Si las infracciones no se pueden resolver satisfactoriamente, el Departamento de Trabajo de EEUU puede llevar una demanda delante de los tribunales para imponer cumplimiento. Individuos también pueden presentar una demanda civil privada contra un empresario por infracciones.

Para información adicional, visite nuestro sitio en la Red de la Sección de Horas y Sueldos: <http://www.wagehour.dol.gov> y/o llame gratuitamente a nuestra línea de información y ayuda, disponible de 8 de la mañana a 5 de la tarde en su huso horario,

1-866-4-USWAGE (1-866-487-9243).

Esta publicación provee información general y no debe considerarse bajo la misma luz que las declaraciones oficiales de postura contenidas en los reglamentos.

Departamento de Trabajo de EEUU

Frances Perkins Building

200 Constitution Avenue, NW

Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE

TTY: 1-866-487-9243

[Póngase en Contacto con Nosotros](#)

WHD Fact Sheet #28A

The Family and Medical Leave Act Military Family Leave Entitlements

Revised September 2010