

La Ley de Licencia Médica y Familiar (Family and Medical Leave Act, FMLA) es una ley federal de 1993 que requiere que muchos empleadores permitan a sus empleados faltar al trabajo (sin recibir sanciones) para ocuparse de problemas médicos y familiares graves. Los principales propósitos declarados de la FMLA son: equilibrar las exigencias del lugar de trabajo con las necesidades de las familias; promover la estabilidad y la seguridad económica de las familias; y promover los intereses nacionales al preservar la integridad familiar. La FMLA garantiza a los empleados:

- **El derecho a faltar al trabajo**, usando una licencia anual o licencia sin goce de sueldo en la mayoría de los casos, y licencia por enfermedad en ciertas circunstancias.
- **El derecho a conservar el empleo y sus beneficios.** Un empleador no puede interrumpir o modificar los beneficios de un empleado, cambiar los derechos laborales ni tomar acciones disciplinarias contra el empleado por tomar una licencia contemplada en la FMLA.
- **El derecho a ser informados.** La FMLA obliga al empleador a informar a sus empleados que tienen derecho por ley a tomarse licencia, y a informarles si una licencia que han solicitado está contemplada en la FMLA.

¿Quiénes están cubiertos por la FMLA?

No todas las personas están cubiertas. En general hay tres condiciones:

- Su empleador debe tener 50 empleados o más en la nómina durante 20 semanas laborales del año calendario actual o anterior. Para determinar si su empleador está cubierto, averigüe cuántos empleados hay en la nómina, incluidos aquellos que están con licencia o que trabajan medio tiempo.
- Su empleador debe tener al menos 50 empleados en un radio de 75 millas de su lugar de trabajo.
- Usted debe haber trabajado para su empleador durante al menos 12 meses y durante al menos 1,250 horas durante el último año. Si trabajó 25 o más horas durante 50 semanas en un año, trabajó el total requerido de 1,250 horas. (También se aplican ciertas normas especiales a los maestros y a empleados "clave" que reciben sueldos altos).

¿Cuándo puedo tomarme licencia médica o familiar?

- Si está por tener o adoptar un bebé;
- Si su hijo, cónyuge o padre/madre tiene un problema de salud grave; o
- Si usted tiene un problema médico grave, incluido embarazo.

¿Cuánto tiempo puedo tomarme?

La FMLA le permite tomarse **licencia familiar** o **licencia médica**, o ambas, durante un total de 12 semanas al año. No es necesario tomar las 12 semanas juntas; la licencia puede tomarse en bloques separados o intermitentemente, según la situación.

Para más información llame a la División de Sueldos y Horarios del Departamento de Trabajo: 1-866-487-9243

¿Se me pagará mientras estoy con licencia médica o familiar?

La FMLA no exige que su empleador le pague durante la licencia. Pero si usted ha acumulado una licencia anual con goce de sueldo y, en algunas circunstancias, una licencia por enfermedad con goce de sueldo, la FMLA le otorga el derecho de usarla durante la licencia familiar o médica.

¿Cuáles son las responsabilidades del empleado?

Los empleados que deseen utilizar la licencia de la FMLA deben notificar con 30 días de antelación la necesidad de tomar una licencia contemplada en la FMLA cuando dicha necesidad sea previsible y la notificación sea factible.

Los empleadores pueden exigir a los empleados que les entreguen:

- Certificado médico que avale la necesidad de tomar la licencia debido a un problema de salud grave que afecte al empleado o a un familiar directo.
- Segunda o tercera opinión médica (que pagará el empleador) y recertificación periódica.
- Informes periódicos durante la licencia contemplada en la FMLA con respecto a la situación del empleado y su intención de regresar al trabajo.

¿Cómo puedo saber más acerca de la FMLA?

Su empleador puede darle información adicional; para muchas familias, la persona de contacto de recursos humanos del empleador es un recurso excelente.

Puede encontrar información y recursos adicionales acerca de la FMLA en el sitio del Departamento de Trabajo de EE. UU., <http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm>.

Comuníquese directamente con la Oficina de Sueldos y Horarios del Departamento de Trabajo de EE. UU.:

Indianapolis District Office

US Dept. of Labor
ESA Wage & Hour Division
135 North Pennsylvania St. Suite 700
Indianapolis, IN 46204
TEL: (317) 226-6801

South Bend Area Office

US Dept. of Labor
ESA Wage & Hour Division
2420 Viridian Drive
Suite E
South Bend, IN 46628
(574) 236-8331