



*Gay & Lesbian Advocates & Defenders*  
30 Winter Street, Suite 800  
Boston, MA 02108  
Phone: 617.426.1350  
Fax: 617.426.3594  
Website: [www.glad.org](http://www.glad.org)

## El Acto de Permiso Médico y Familiar (FMLA)

El Acto de Permiso Médico y Familiar (en inglés 'Family and Medical Leave Act' o FMLA) es una ley federal que fue aprobada en 1993. Ello requiere que ciertos patrones permitan que sus empleados tomar hasta doce semanas de permiso sin paga en un período de doce meses, para:

- *El nacimiento o adopción de un niño;*
- *Recuperación del empleado de una "seria condición de salud"; o*
- *Cuidado de un miembro familiar cercano con una "seria condición de salud."*

### 1. ¿Quién es elegible?

Un empleado es elegible para el FMLA si él o ella:

- Ha completado un servicio total de 12 meses (no necesariamente consecutivos);
- Ha trabajado más de 1,250 horas durante el período de 12 meses justo antes del permiso; y
- El patrón tiene 50 o más empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo.

### 2. ¿Qué significa una "seria condición de salud"?

Para ser elegible para el permiso, un empleado debe tener una "seria condición de salud" lo cual no le permite desempeñar las tareas de trabajo. Una "seria condición de salud" incluye:

- Cualquier periodo de incapacidad o tratamiento en o consecuente con estar internado en un hospital o facilidad residencial de cuidado;
- Cualquier período de incapacidad que requiere ausencia del trabajo u otras actividades diarias regulares de más de tres días consecutivos o cualquier período de incapacidad que envuelve dos o más visitas a un proveedor de salud u otro personal médico o una visita a un proveedor de salud resultando en tratamiento continuo supervisado; y/o
- Cualquier período de incapacidad o tratamiento debido a una condición seria de salud "crónica" que requiere visitas periódicas a un proveedor de salud, continua por un período de tiempo extenso, y puede causar períodos de incapacidad episódicos en vez de períodos de incapacidad continuos.

\*\*\* Esta publicación contiene información legal, y no consejo legal. \*\*\*  
Para consejo legal sobre una situación específica, usted tiene que consultar con un abogado.

### 3. ¿A qué tipo de permiso usted tiene derecho?

- Un empleado no tiene que tomar necesariamente las 12 semanas de permiso de una sola vez.
- El permiso FMLA puede ser tomado como un permiso “intermitente” o permiso de horario reducido si es “médicamente necesario”.
- Permiso intermitente es tomado en bloques de tiempo separados tan cortos como una hora o tan largo como varias semanas, para tales cosas como citas médicas o períodos de recuperación.
- Si el permiso FMLA es tomado como permiso intermitente, el patrón tiene el derecho de transferir al empleado provisionalmente a una posición alternativa vacante para la cual el empleado está cualificado y la cual acomoda de mejor manera los períodos intermitentes de ausencia. La posición tiene que proveer igual paga y beneficios, aunque no necesariamente tareas iguales.

### 4. ¿Que información puede el patrón requerir de usted como condición para el permiso FMLA?

#### Certificación

- Un patrón puede requerir certificación escrita de un proveedor de salud de una “seria condición de salud.”
- Un patrón puede retar la certificación a su propio costo requiriendo un examen físico hecho por un segundo proveedor de salud. Si hay un conflicto entre los dos proveedores, un tercer proveedor es elegido por ambos patrón y empleado y su opinión es final.

#### Aviso

- Un patrón tiene derecho a un aviso de treinta días para el permiso de FMLA o tanto aviso como sea “practicable” bajo las circunstancias.

### 5. Compensación y beneficios durante el permiso FMLA

El patrón debe mantener el seguro de salud de grupo del empleado por la duración del permiso FMLA a la misma nivel y bajo las mismas condiciones de cobertura que hubiesen sido provistas si el empleado no estuviese de permiso.

### 6. Regreso y restablecimiento

Al final del permiso FMLA, un empleado debe regresar a la “misma” posición o a una “posición equivalente” con los mismos derechos de categoría de empleo y beneficios de cuando el FMLA comenzó. Una posición equivalente es definida como “virtualmente idéntica paga, beneficios, y condiciones de trabajo” y la “misma o substancialmente similares tareas y responsabilidades”.

### 7. Cosas adicionales a saber sobre el FMLA

- Un patrón puede requerir que el empleado substituya vacaciones pagadas, permiso personal, o permiso de enfermedad o de médico bajo el FMLA.
- Si un empleado no regresa del permiso FMLA, un patrón puede obtener un reembolso del empleado por primas del seguro de salud si: 1) la razón del regreso no está relacionada a la condición de salud; o 2) la razón de no regresar está dentro del control del empleado.
- Un patrón que viola el FMLA puede ser responsable en una tribunal civil por daños monetarios y/o desagravio por mandato judicial. Un empleado, también puede levantar una querrela con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos Comisión de Salarios y Horas.

