



# ¿NECESITA TIEMPO?

Guía del empleado para la  
**AUSENCIA PARA  
FAMILIAS DE MILITARES**  
de conformidad con la Ley de Ausencia  
Familiar y Médica



SECCIÓN DE HORAS Y SUELDOS  
DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS



Remítase a “La Guía del Empleado de la Ley de Ausencia Familiar y Médica” para obtener información general sobre lo que significa tomar la ausencia de FMLA.

# Una Introducción a la Ausencia para Familias de Militares de conformidad con la Ley de Ausencia Familiar y Médica

Las familias de militares pueden tener que enfrentar grandes retos. Cuidar a un miembro del servicio herido, hacer arreglos de cuidado alternativo para los niños cuando un cónyuge es desplegado a otro país o asistir a ceremonias de llegada cuando un ser querido regresa de un despliegue puede conllevar a decisiones difíciles para los miembros de la familia sobre el tiempo dedicado al trabajo en comparación con el tiempo dedicado a la familia.

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA - siglas en inglés) podría ayudar. Desde 1993, la FMLA ha proporcionado una ausencia no pagada y con protección de trabajo para aquellos que sufren una condición de salud seria o cuidan de un familiar que padece de una condición de salud seria.

Las disposiciones de la Ausencia para Familias de Militares, agregadas por primera vez en el 2008, le da protecciones de la FMLA **específicas de acuerdo a las necesidades de las familias de militares.**

Esta guía proporciona una perspectiva general de cómo la FMLA puede beneficiarle a familias de militares. En tiempos de necesidad, a veces se *requiere tiempo*.

## Esta guía explicará:

- ¿Quién puede usar la Ausencia para Familias de Militares?
- ¿Cuáles son los derechos que otorga la Ausencia para Familias de Militares de la FMLA?
- La ausencia relacionada al Despliegue de un Miembro del Ejército (Exigencia que Califica la Ausencia)
- La Ausencia causada por una Herida Seria o Enfermedad sufrida por un Miembro del Servicio o un Veterano (Ausencia Militar de Cuidador)
- Derechos y Responsabilidades Generales de la FMLA
- Cómo Presentar una Reclamación
- Fuentes de Páginas Web

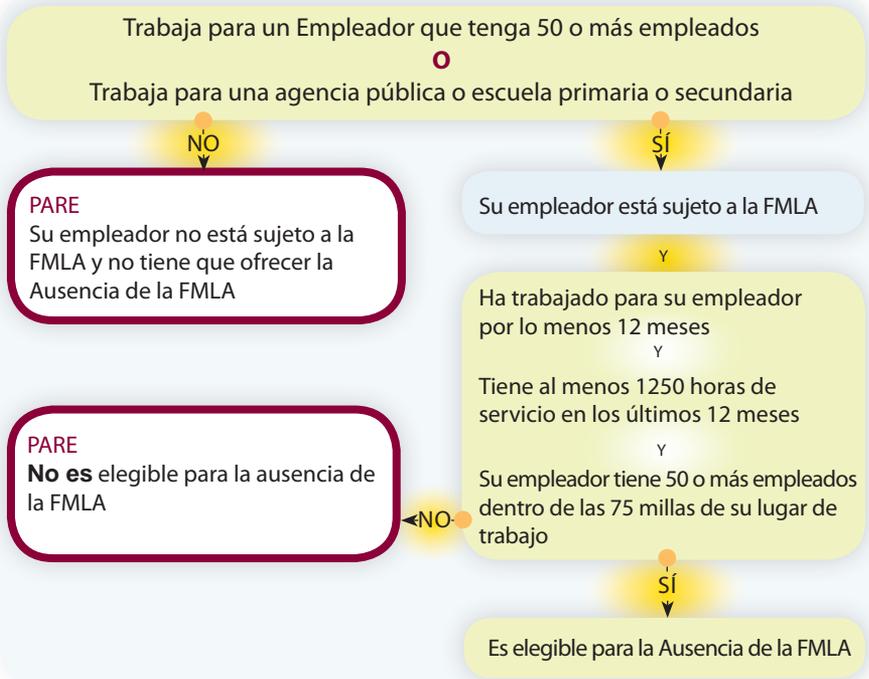
# ¿Quién puede usar la Ausencia para Familias de Militares?

Para tomar la ausencia de la FMLA, primero tiene que trabajar para un empleador sujeto a esta ley. Generalmente, los empleadores privados con por lo menos 50 empleados están sujetos a esta ley. Los empleadores privados con menos de 50 empleados no están sujetos a la FMLA, pero pueden estar sujetos a leyes estatales de ausencia familiar y médica. Las agencias gubernamentales (incluidos empleadores locales, estatales y federales) y las escuelas primarias y secundarias están sujetas a la FMLA, independientemente del número de empleados.

Si trabaja para un empleado sujeto a la ley, necesita cumplir con normas adicionales para ser elegible para tomar la ausencia de la FMLA. Tiene que:

- Haber trabajado para su empleador por lo menos 12 meses;
- Tener al menos 1250 horas de servicio con su empleador en los 12 meses anteriores a tomar la ausencia\*; y
- Trabajar en un lugar donde su empleador tiene por lo menos 50 empleados dentro de 75 millas del lugar de trabajo.

\* Aplican reglas especiales para empleados que son miembros de tripulaciones de vuelo.



# Una introducción a las Disposiciones de la Ausencia para Familias de Militares

## Exigencia que Califica la Ausencia

Cuando un familiar es desplegado a otro país con las Fuerzas Armadas, su vida puede cambiar rápidamente. Muchos de estos cambios pueden exigir su atención inmediata. Incluso si nadie está enfermo ni herido, puede necesitar tiempo libre del trabajo para atender estos asuntos.

Si su cónyuge, padre, hijo o hija es un miembro del servicio que es desplegado o ha sido notificado de un despliegue inminente a otro país y usted trabaja para un empleador sujeto y es un empleado elegible, usted puede tener derecho a una ausencia por exigencia que califica. La ausencia por exigencia que califica le permite tomar hasta un total de 12 semanas laborales de ausencia de la FMLA por exigencias determinadas, tales como para hacer distintos arreglos de cuidado para hijos de miembros del servicio militar o para atender a ceremonias oficiales militares mientras su familiar se prepara para el despliegue. Véase la página 4 para mayor información sobre la exigencia que califica de conformidad con la FMLA.

## Ausencia Militar de Cuidar

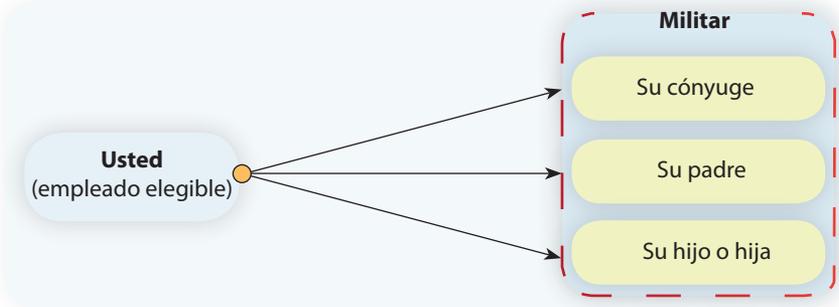
Cuando se enfrente al cuidado de un miembro del servicio o veterano herido o seriamente enfermo, la FMLA puede ayudarlo a aminorar la carga de preocuparse por el trabajo durante un tiempo que ya es bastante difícil.

Si usted es el o la cónyuge, padre, hijo, hija, o pariente más cercano de un miembro cubierto del servicio, si trabaja para un empleador sujeto a la ley y es un empleado elegible, puede tener derecho a una ausencia militar de cuidador. La ausencia militar de cuidador le permite tomarse hasta un total de 26 semanas laborales de ausencia no pagada durante un periodo único de 12 meses para cuidar de un familiar militar si tiene una herida o enfermedad seria que califique. Véase la página 10 para mayor información sobre la ausencia militar de cuidador de conformidad con la FMLA.

# Exigencia que Califica la Ausencia

## ¿Quién puede tomar la Ausencia por Exigencia que Califica?

Para tomar la ausencia por exigencia que califica, el militar tiene que ser su *cónyuge, padre, hijo o hija*.



### ■ Padre

Un padre significa una madre o padre biológico, adoptivo, tutor, padrastro o madrastra o cualquier otra persona que estuvo en lugar de los padres cuando usted era un niño. Este término no incluye a "los suegros."

### ■ Hijo o hija

Para la ausencia por exigencia que califica, hijo o hija significa su hijo biológico, adoptivo o hijo de crianza, un hijastro, menor en guardia legal o un niño para el que estuvo en lugar de los padres y que tiene cualquier edad.

### **In Loco Parentis**

Una persona en sustitución de los padres si esa persona proporciona cuidado diario o apoyo financiero a un niño. Una persona que no tiene relación biológica ni legal con un niño puede, sin embargo, estar o haber estado en sustitución de los padres para el niño para efectos de la ausencia de la FMLA. (Véase Interpretación del administrador No. 2010-3 y Hojas de datos 28B y 28C).

Por ejemplo, si un empleado estuvo in loco parentis para un militar cuando era niño, el empleado puede ejercer sus derechos bajo la FMLA para tomar una ausencia por exigencia que califica para exigencias que surjan del despliegue del militar a otro país.

## Servicio Activo Cubierto

Una vez que haya determinado que es un empleado elegible, tiene que determinar si su cónyuge, padre o hijo que sirve en el servicio militar está en “servicio activo cubierto” o si está en un estado de llamado a “servicio activo cubierto” (o ha sido notificado de un llamado inminente para “servicio activo cubierto”).

### “Servicio Activo Cubierto” significa:

Para miembros de las **Fuerzas Armadas de carrera**, significa el servicio durante el despliegue de un miembro con las Fuerzas Armadas a otro país.

Para miembros de los **componentes de reserva de las Fuerzas Armadas** (miembros de la Guardia Nacional y Reservas), significa el servicio durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas a otro país bajo llamado u orden de servicio activo para ayudar en una operación de contingencia.

El despliegue a otro país significa el despliegue a áreas fuera de los Estados Unidos, el Distrito de Columbia o cualquier Territorio u posesión de los Estados Unidos, incluidas aguas internacionales.

## Ausencia por exigencia que Califica tomada para un Militar

### PASO 1

**Tiene que** trabajar para un empleador cubierto **Y tiene que** ser un empleado elegible  
Véase pág. 2

SI

NO

### PASO 2

El Militar **tiene que** estar en “Servicio Activo Cubierto”

NO EN SERVICIO ACTIVO CUBIERTO →

SERVICIO ACTIVO CUBIERTO

### PASO 3

El Militar **tiene que** ser su cónyuge, padre, hijo o hija

NO CÓNYUGE, PADRE, O HIJO →

SU CÓNYUGE, PADRE, O HIJO

### PARE

**No** puede tomar la Ausencia de la FMLA por una exigencia que califica

### PASO 4

Puede tomar la Ausencia de la FMLA por una exigencia que califica

Véase páginas 6-8

# Ausencia por Exigencia que Califica

**Si su pariente militar está en servicio activo cubierto, puede tomar la ausencia de la FMLA por las siguientes exigencias que califican:**

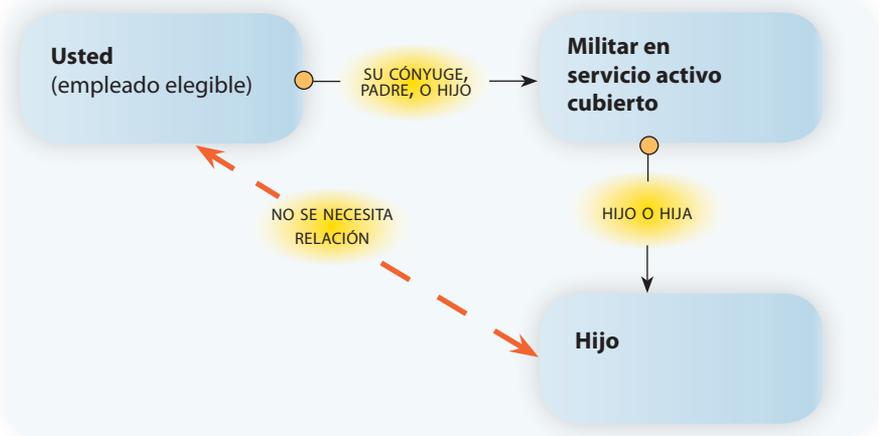
- Para tratar cualquier tema que surja del despliegue con poca antelación del militar (por ejemplo, despliegue con aviso de siete o menos días de anticipación). Puede tomar la ausencia por hasta siete días civiles, empezando en el día que el militar recibe el aviso de despliegue para atender cualquier tema que surja del despliegue con poca antelación.
- Para hacer o actualizar arreglos financieros y legales que surjan del servicio activo del militar. Esto puede incluir preparar y ejecutar poderes financieros y de salud, inscribirse en el Sistema de Información de Elegibilidad de Inscripción del Departamento de Defensa (DEERS - siglas en inglés), obtener tarjetas de identificación militar o actuar como el representante del militar para arreglar la obtención de beneficios por servicios militares.
- Para asistir a asesoramiento psicológico para sí mismo, para el militar o para el hijo del militar, cuando la necesidad de dicho asesoramiento surja del servicio activo del militar y se proporcione por alguien que no sea un proveedor de salud.
- Para asistir a eventos militares y actividades relacionadas. Esto puede incluir ceremonias oficiales militares, programas militares, programas de apoyo para familias y/o sesiones informativas organizadas o promovidas por el ejército o por organizaciones de servicio militar que estén relacionadas al servicio activo del militar.
- Para pasar hasta quince días civiles con el militar que está en ausencia por Descanso y Recuperación durante el servicio activo cubierto. (Aviso: Puede usar esta ausencia únicamente durante la ausencia de descanso y recuperación del militar).



- Para cuidar o llevar a cabo actividades relacionadas con respecto a hijos de militares que surjan del servicio activo cubierto del militar. Esto puede incluir hacer arreglos para el cuidado alternativo de menores; proporcionar cuidado a menores de forma no rutinaria, urgente e inmediata; inscribir o transferir a un menor a una nueva escuela o guardería; y asistir a ciertas reuniones en una escuela o guardería. Esta disposición permite el **arreglo** del cuidado alternativo del menor. No le permite tomar una ausencia para el cuidado rutinario del menor, como volverse el cuidador principal del menor mientras el militar está en servicio activo.

**Aviso:** No necesita ser pariente del hijo del militar. Pero, (1) **el militar** tiene que ser su esposo, padre, o hijo y (2) el menor por el cual toma la ausencia tiene que ser hijo del **militar**.

### Relación con el Hijo del Militar que Califica



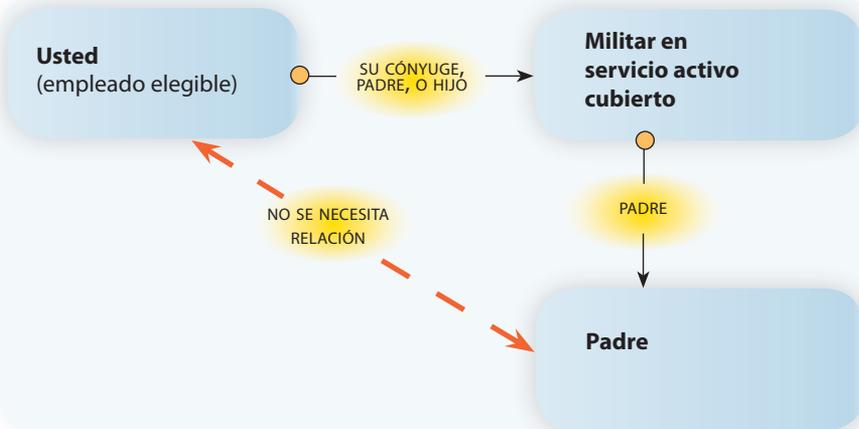
# Ausencia por Exigencia que Califica

## (Continuación)

- Para asistir a actividades después del despliegue por hasta **90 días** después de la conclusión del servicio activo cubierto del militar, incluida la asistencia a ceremonias de llegada, sesiones y eventos de reintegración y otras ceremonias o programas oficiales organizados por el ejército y para tratar temas que surjan de la muerte de un militar, incluida la asistencia al funeral del militar.
- Cualquier otro evento que usted y su empleador acuerden que sea una exigencia que califica y acuerden el tiempo y la duración de la ausencia.
- Para asistir a ciertas actividades relacionadas al cuidado del padre del militar, el cual no pueda cuidarse a sí mismo. Esto puede incluir hacer arreglos para el cuidado alternativo de los padres; proporcionar atención de forma no rutinaria, urgente e inmediata; ingresar o trasladar al padre a un nuevo centro de cuidados; y asistir a ciertas reuniones en el centro de cuidados o con el personal de hospicio.

**Aviso:** No necesita ser pariente del padre del militar. Pero, (1) **el militar** tiene que ser su cónyuge, padre, o hijo y (2) el padre por quien toma la ausencia tiene que ser el padre del **militar**.

## Relación que califica para la Ausencia por Cuidado de Padres



## ¿Cuáles son las exigencias de certificación para la ausencia por exigencia que califica?

Si solicita una ausencia por exigencia que califica, su empleador puede exigir:

- 1) una copia de las órdenes de servicio activo del militar (u otros documentos oficiales emitidos por el ejército) que indique que el militar está en servicio activo cubierto o en estado de llamada a servicio activo cubierto;
  - Solo necesita proporcionar una copia de las órdenes de servicio activo u otros documentos apropiados una vez por cada despliegue.
  - Su empleador puede ponerse en contacto con el Departamento de Defensa para exigir la verificación de que el militar está en servicio activo cubierto.
- 2) una declaración o descripción de los hechos apropiados relacionados con la exigencia que califica;
  - Hechos que pueden incluir la información del tipo de ausencia que se necesita y cualquier documentación por escrito disponible (por ejemplo, copia del anuncio de la reunión, confirmación de la cita con el consejero u oficial de la escuela, copia de la factura por arreglos legales o financieros u órdenes de descanso y recuperación).
- 3) la fecha aproximada durante la cual la ausencia empezó (o empezará); y
  - También se le puede pedir que proporcione un estimado del tiempo que va a durar y/o cuán seguido necesitará la ausencia.
- 4) la información de contacto de terceros con quienes se va a reunir.
  - Por ejemplo, nombre, título, organización, dirección, número telefónico, número de fax y dirección de correo electrónico de un tercero, así como también una breve descripción del propósito de la reunión.
  - Su empleador puede ponerse en contacto con el tercero para confirmar la naturaleza de la reunión. No se necesita su permiso para ponerse en contacto — sin embargo, su empleador NO puede exigir información adicional del tercero a ponerse en contacto con él.

# Ausencia Militar de Cuidador

## ¿Quién puede tomar la Ausencia Militar de Cuidador?

Para tomar la ausencia militar de cuidador, tiene que ser el cónyuge, padre, hijo o hija o pariente más cercano del miembro del servicio bajo el alcance de la ley.

### ■ Padre

Para efectos de la ausencia militar de cuidador, padre significa la madre o padre biológico, adoptivo, padrastro, madrastra o tutor del miembro del servicio; o cualquier persona que estuvo in loco parentis del miembro del servicio. Este término no incluye a "suegros."

### ■ Hijo o Hija

Para efectos de la ausencia militar de cuidador, hijo o hija significa el hijo(a) biológico, adoptivo, hijo de crianza, hijastro o menor en guardia legal del miembro del servicio; o menor por el cual el miembro del servicio haya estado in loco parentis y que tenga cualquier edad.

### **In Loco Parentis**

Una persona está in loco parentis si esa persona le proporciona cuidado diario o ayuda financiera al menor. Una persona que no tenga relación biológica o legal con un menor puede, sin embargo, estar o haber estado en lugar de los padres del niño y tener derecho a la ausencia de la FMLA. (Véase Interpretación del Administrador No. 2010-3 y Hojas de datos 28B y 28C).

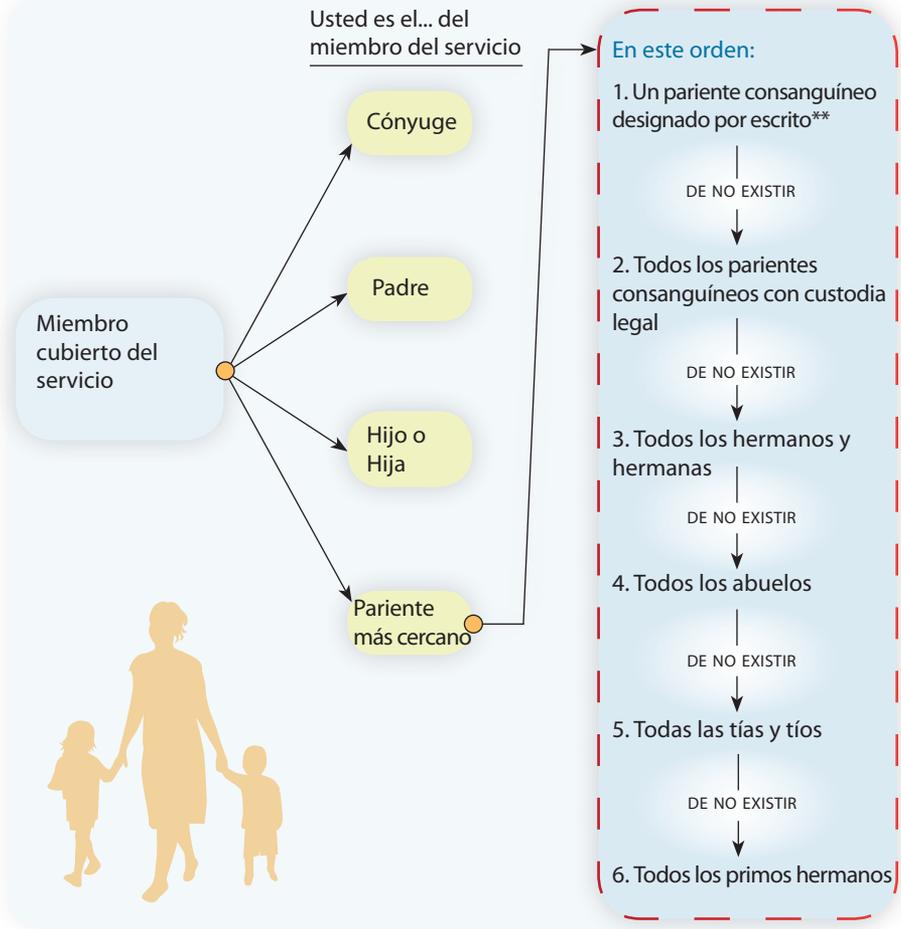
Por ejemplo, un tío que crió a su sobrina puede ejercer sus derechos de tomar la ausencia militar de cuidador de la FMLA si la sobrina es un miembro del servicio bajo el alcance de la ley.

### ■ Pariente más cercano

El pariente más cercano es el familiar consanguíneo más cercano que no sea el cónyuge, padre, hijo o hija, en el siguiente orden de prioridad:

- 1) un pariente consanguíneo que ha sido designado por escrito por el miembro del servicio para efectos de la ausencia militar de cuidador de la FMLA
- 2) parientes consanguíneos a los cuales se les ha otorgado la custodia del miembro del servicio
- 3) hermanos y hermanas
- 4) abuelos
- 5) tías y tíos
- 6) primos hermanos

## Relación Familiar que Califica bajo la Ausencia Militar de Cuidador



\*\*Si el miembro del servicio designa a un familiar más cercano por escrito para efectos de la ausencia militar de cuidador de la FMLA, ese familiar es el único familiar más cercano para efectos de la ausencia de la FMLA. Si el miembro del servicio no hace dicha designación, todos los familiares que comparten el mismo nivel de relación familiar con el miembro del servicio están considerados parientes más cercanos. Por ejemplo, si un miembro del servicio tiene tres hermanos y ningún otro pariente consanguíneo ha sido designado por escrito como pariente más cercano para efectos de la FMLA o tampoco se le ha otorgado la custodia legal, los tres hermanos pueden tomar la ausencia militar de cuidador como pariente más cercano (ya sea simultánea o consecutivamente).

# Ausencia Militar de Cuidador

La ausencia militar de cuidador puede tomarse para cuidar de un “miembro del servicio bajo el alcance de la ley” que tenga una herida o enfermedad seria. Un miembro del servicio bajo el alcance de la ley puede ser un miembro actual O un veterano de las Fuerzas Armadas. (Véase pág. 14 si necesita una ausencia para cuidar de un veterano).

## Miembro Actual del Servicio

### ¿Quién es un miembro actual del servicio?

Un miembro del servicio bajo el alcance de la ley es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o Reservas que está bajo tratamiento médico, recuperación o terapia, o es de cualquier otra forma un paciente externo o está en una lista provisional de retiro por discapacidad debido a una herida o enfermedad seria.

### ¿Qué son una herida o enfermedad seria de un miembro actual del servicio?

**Para un miembro actual del servicio**, una herida o enfermedad seria es aquella que sufrió el miembro del servicio en el cumplimiento del deber en servicio activo que lo haya discapacitado médicamente para llevar a cabo obligaciones de su oficio, grado, rango o valoración. Una herida o enfermedad seria también incluye heridas o enfermedades que existían antes del servicio activo del miembro del servicio y que fueron agravadas por el servicio en cumplimiento del deber en servicio activo.



## Ausencia Militar de Cuidador tomada por un Miembro Actual del Servicio

### PASO 1

**Tiene que** trabajar para un empleador sujeto a la ley Y **tiene que** ser un empleado elegible Véase pág. 2

○ NO →

### PARE

**No** puede tomar la ausencia militar de cuidador de la FMLA



○ SÍ



### PASO 2

El miembro del servicio **tiene que ser** un miembro actual de las Fuerzas Armadas

Y

El miembro del servicio **tiene que estar** atravesando un tratamiento médico, recuperación o terapia; debe estar en estado de paciente externo o en una la lista provisional de retiro temporario por discapacidad

Y

El miembro del servicio **tiene que tener** una "herida o enfermedad seria"



○ SÍ



○ NO



### PASO 3

**Tiene que ser** el cónyuge, padre, hijo o pariente más cercano del miembro del servicio Véase pág. 10

○ NO →

### PARE

**No** puede tomar la ausencia militar de cuidador de la FMLA

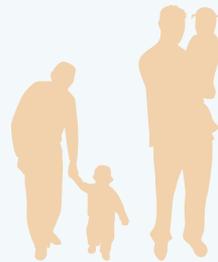


○ SÍ



### PASO 4

**Puede** tomar la ausencia militar de cuidador de la FMLA



# Ausencia Militar de Cuidador

## Veterano de las Fuerzas Armadas

\*La ausencia militar de cuidador no está disponible para cuidar a un veterano hasta el 8 de marzo de 2013, la fecha en vigor de los reglamentos de la FMLA de 2013.

### ¿Quién es un miembro del servicio bajo el alcance de la ley?

Un miembro del servicio bajo el alcance de la ley es un veterano despedido bajo condiciones que no sean deshonrosas dentro de los cinco años antes de que usted tome la ausencia militar de cuidador, para cuidar del veterano que está atravesando un tratamiento médico, recuperación, o terapia debido a una *herida o enfermedad seria*.

Para cualquier veterano que haya sido despedido antes del 8 de marzo de 2013, el periodo de tiempo entre el 28 de octubre de 2009 y el 8 de marzo de 2013 no contará como parte de los cinco años. Por ejemplo, si su familiar se volvió veterano el 28 de octubre de 2009 entonces usted puede empezar a usar su derecho a ausencia militar de cuidador en cualquier momento hasta el 8 de marzo de 2018. Siempre que su ausencia militar de cuidador empiece dentro de cinco años del despido del veterano, el periodo de 12 meses puede extenderse más allá del periodo de cinco años.

### ¿Qué son una herida o enfermedad seria de un veterano?

Para un veterano, una herida o enfermedad seria es una que sufrió el veterano en el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas o que existía antes del servicio activo del veterano y se agravó por el servicio en el cumplimiento del deber en servicio activo y que sea o:

- una continuación de una herida o enfermedad seria que sufrió o se agravó cuando el veterano era un miembro de las Fuerzas Armadas y que incapacitó al miembro del servicio para llevar a cabo obligaciones del oficio, grado, rango o valoración del miembro del servicio; o
- una condición física o mental por la cual el veterano ha recibido una Valoración de la Discapacidad Relacionada al Servicio del Departamento de Asuntos de los Veteranos (VASRD, en inglés) de 50 por ciento o más y la necesidad de cuidado está relacionada a esa condición; o
- una condición física o mental que perjudique considerablemente la capacidad del veterano para trabajar debido a una incapacidad o discapacidades relacionadas al servicio militar, o una condición que lo perjudique si no hiciera tratamiento; o

- una herida que es la razón de la inscripción del veterano en el Programa de Asistencia Exhaustiva para Familiares Cuidadores del Departamento de Asuntos de los Veteranos.

Cualquiera de estas definiciones cumple con la definición de la FMLA de una herida o enfermedad seria para un veterano, independientemente de si la herida o la enfermedad se manifestó antes o después de que la persona se haya vuelto un veterano.

## **El “periodo único de 12 meses”**

El periodo único de 12 meses para una ausencia para cuidar a un miembro del servicio bajo el alcance de la ley (tanto miembros actuales del servicio como veteranos) con una herida o enfermedad seria empieza el primer día en que usted toma la ausencia por esta razón y termina 12 meses después, independientemente del periodo de 12 meses establecido por su empleador para otros tipos de ausencia de la FMLA.

Usted tiene derecho a un total combinado de 26 semanas laborales de ausencia por cualquier razón que califique dentro de la FMLA durante el “periodo único de 12 meses”. (Hasta 12 de las 26 semanas pueden ser por una razón que califique dentro de la FMLA que no sea cuidar de un miembro del servicio bajo el alcance de la ley. Por ejemplo, si utiliza 10 semanas de ausencia bajo la FMLA para su propia condición de salud seria, todavía puede tener hasta 16 semanas de ausencia de FMLA para cuidar de un miembro del servicio bajo el alcance de la ley.)

## **Múltiples ejemplos de Ausencia Militar de Cuidador**

La ausencia militar de cuidador está disponible para usted una vez por cada miembro del servicio por herida o enfermedad seria. Sin embargo, si toma la ausencia para cuidar de su familiar cuando él /ella es un miembro actual del servicio, usted podría tomarse otras 26 semanas de ausencia militar de cuidador, en otro periodo de 12 meses, para cuidar de ese mismo familiar cuando él o ella se vuelva un veterano, incluso aun si continúa sufriendo de la misma herida o enfermedad seria.

Puede tomarse unas 26 semanas adicionales de ausencia en un periodo diferente de 12 meses para cuidar del mismo miembro del servicio si tiene una herida distinta o enfermedad seria. Por ejemplo, si usted toma una ausencia de cuidador para cuidar de un miembro del servicio bajo el alcance de la ley que sufrió quemaduras graves, usted puede tener derecho a una ausencia de cuidador adicional de 26 semanas en un periodo distinto de 12 meses si se le diagnostica más tarde al mismo miembro del servicio una lesión cerebral traumática que sufrió en el mismo accidente donde sufrió las quemaduras. Es posible que tome la ausencia militar de cuidador para cuidar más de un miembro del servicio con una herida o enfermedad seria al mismo tiempo. En cualquier caso está limitado a una ausencia militar de cuidador de un total de 26 semanas en un periodo de 12 meses.

# Ausencia Militar de Cuidador

## Ausencia Militar de Cuidador tomada por un Veterano

### PASO 1

**Tiene que** trabajar para un empleador sujeto a la ley Y **tiene que** ser un empleado elegible  
Véase pág. 2

NO →

#### PARE

**No** puede tomar la ausencia militar de cuidador de la FMLA

SÍ ↓

### PASO 2

El miembro del servicio **tiene que ser** un veterano despedido dentro del periodo de cinco años antes de que usted haya tomado la Ausencia Militar de Cuidador

Y

El veterano **tiene que estar** bajo tratamiento médico, recuperación o terapia

Y

El veterano **tiene que tener** una "herida o enfermedad seria"

SÍ ↓

NO ↓

### PASO 3

**Tiene que ser** el cónyuge, padre, hijo o pariente más cercano del veterano  
Véase pág. 10

NO →

#### PARE

**No** puede tomar la ausencia militar de cuidador de la FMLA

SÍ ↓

### PASO 4

Puede tomar la ausencia militar de cuidador de la FMLA



## ¿Cuáles son las exigencias de certificación para la ausencia militar de cuidador?

Si solicita la ausencia militar de cuidador, su empleador puede solicitarle que proporcione certificaciones que respalden su petición para la ausencia que incluyan:

- 1) información de contacto del proveedor de atención médica que rellene la certificación, el tipo de práctica médica o especialidad y afiliación con el ejército, si aplicara;
- 2) si la herida o la enfermedad ocurrió o se agravó en el servicio en el cumplimiento del deber en servicio activo, cuándo empezó o se agravó y su posible duración;
- 3) una declaración de hechos relevantes en relación a la condición de salud del miembro del servicio que pueda respaldar la necesidad para la ausencia de la FMLA;
- 4) información que muestre que el miembro del servicio necesita cuidado y estimaciones del periodo y fechas de tratamiento o recuperación que se necesite;
- 5) si se necesita cuidado de forma intermitente o con un horario reducido, el horario de tratamientos o citas o una estimación de la frecuencia y duración del cuidado periódico;
- 6) su nombre, el nombre del miembro del servicio bajo el alcance de la ley y su relación con el miembro del servicio;
- 7) información sobre la división, rango y asignación de unidades del miembro de servicio o la fecha y tipo de separación del veterano.

Si su familiar es un miembro actual del servicio que necesita atención, usted puede presentar una copia de la Orden de Viaje por Invitación (ITO – sus siglas en inglés) o la Autorización de Viaje por Invitación (ITA – su siglas en inglés) emitidas a cualquier familiar del miembro del servicio bajo el alcance de la ley para certificar el tiempo que se especifica en la ITO/ITA.

Si su familiar es un veterano con una herida o enfermedad seria, usted puede proporcionar una copia de la determinación de valor de VSRD o el aviso de inscripción del Programa de Asistencia Exhaustiva para Familiares Cuidadores del Departamento de Asuntos de los Veteranos para certificar la herida o enfermedad seria del veterano. El aviso de inscripción puede ser emitido para cualquier familiar del veterano. Sin embargo, usted puede tener que proporcionar información adicional para respaldar su solicitud de ausencia.

Un proveedor autorizado de atención médica puede ser un proveedor del Departamento de Defensa, Departamento de Asuntos de los Veteranos, de la red TRICARE, fuera de la red TRICARE o no afiliado a la institución militar. Un empleador puede exigir una segunda y tercera opinión de la herida o enfermedad seria del miembro del servicio únicamente cuando se proporciona una certificación por un proveedor de atención médica no afiliado a la institución militar. La re-certificación no se permite para certificaciones para ausencia militar de cuidador.

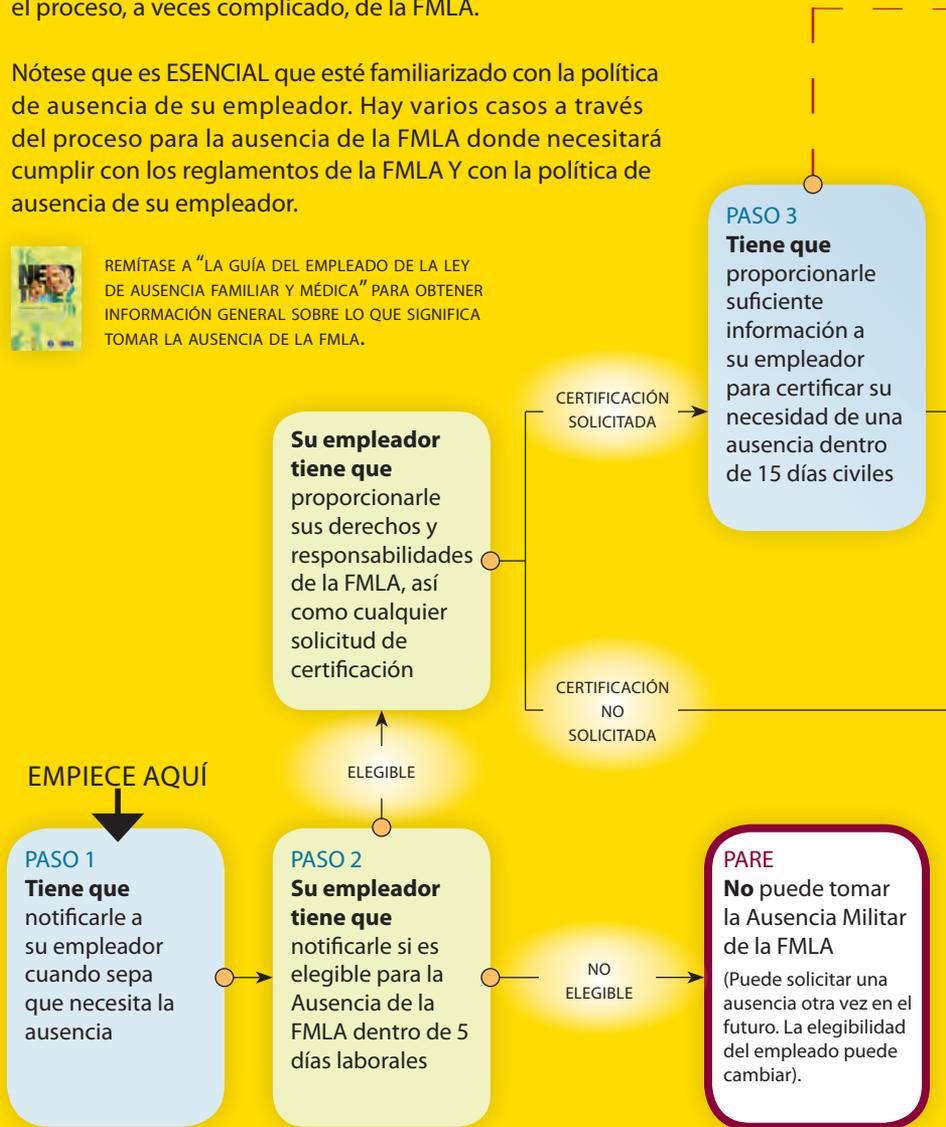
# El Proceso de la Ausencia de la FMLA

Este diagrama de flujo proporciona información general para guiarlo a través de la solicitud inicial para la ausencia de la FMLA. Es una guía paso a paso que lo ayudará a navegar por el proceso, a veces complicado, de la FMLA.

Nótese que es ESENCIAL que esté familiarizado con la política de ausencia de su empleador. Hay varios casos a través del proceso para la ausencia de la FMLA donde necesitará cumplir con los reglamentos de la FMLA Y con la política de ausencia de su empleador.



REMÍTASE A “LA GUÍA DEL EMPLEADO DE LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA” PARA OBTENER INFORMACIÓN GENERAL SOBRE LO QUE SIGNIFICA TOMAR LA AUSENCIA DE LA FMLA.



### Ausencia por Exigencia que Califica

Véase pág. 9 para obtener información sobre certificación de exigencia que califica

### Ausencia Militar de Cuidador

Véase pág. 17 para obtener información sobre la certificación de ausencia militar de cuidador

#### PARE

**No** puede tomar la Ausencia Militar de la FMLA

(Puede solicitar una ausencia de nuevo en el futuro).

NO DESIGNADA

#### PASO 4

**Su empleador tiene que** notificarle si su ausencia ha sido designada como ausencia de la FMLA dentro de 5 días laborales

DESIGNADA

#### PASO 5

**Su ausencia Militar de la FMLA está protegida**  
(El empleado tiene responsabilidades mientras está bajo la ausencia de la FMLA).

#### PASO 6

Cuando regrese al trabajo, **su empleador tiene que** permitirle volver a su mismo trabajo o a uno idéntico



SU RESPONSABILIDAD



RESPONSABILIDAD DE SU EMPLEADOR

# Derechos y Responsabilidades Generales de la FMLA

Si toma la ausencia de la FMLA, su empleador tiene que continuar su seguro médico como si no estuviera ausente (se le puede exigir que siga abonando toda contribución normal del empleado).

La ausencia de la FMLA no es pagada. Sin embargo, si tiene tiempo libre por enfermedad, vacaciones o tiempo personal, etc., acumulado con su empleador, puede usar ese tiempo de ausencia junto con la ausencia de la FMLA para que así siga recibiendo su pago. Para usar dicha ausencia, tiene que seguir las normas de ausencia normales de su empleador tales como presentar un formulario de ausencia o proporcionar un aviso con anticipación. Incluso si no quiere usar su ausencia pagada, su empleador puede exigirle usarla durante su ausencia de la FMLA.

Para tomar la ausencia de la FMLA, tiene que proporcionarle a su empleador un aviso correspondiente. Cuando necesite una ausencia de la FMLA inesperadamente (por ejemplo, si un miembro del servicio se hiere en cumplimiento de sus deberes), TIENE QUE informar a su empleador tan pronto como sea posible. Tiene que seguir los procedimientos normales de aviso de su empleador o procedimientos de llamar a menos que no lo pueda hacer. El tiempo libre otorgado por la FMLA no puede usarse en su contra en acciones de trabajo tales como contratación, ascenso o disciplina.

Cuando regrese al trabajo, la FMLA le exige a su empleador devolverle su mismo trabajo o uno casi idéntico. Si no se le devuelve su mismo trabajo, el nuevo cargo tiene que:

- involucrar las mismas obligaciones o unas básicamente similares, y las mismas responsabilidades y estatus;
- involucrar el mismo nivel de habilidad, esfuerzo, responsabilidad y autoridad;
- ofrecer un pago idéntico, incluida una prima equivalente, sobretiempo y oportunidades de bonos;
- ofrecer beneficios idénticos (tales como seguro de vida, seguro médico, seguro de discapacidad, ausencia por enfermedad, vacaciones, beneficios de educación, pensiones, etc.); y
- ofrecer el mismo horario general de trabajo y estar en la misma ubicación (o en una cercana).

Tenga en mente que si agota su derecho a una ausencia de la FMLA y no puede regresar a su trabajo, a su empleador no se le exige que lo restaure a su trabajo.

# Cómo Presentar una Reclamación

La Sección de Horas y Sueldos (WHD - siglas en inglés) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos es responsable de administrar y hacer cumplir la Ley de Ausencia Familiar y Médica para la mayoría de empleados.

Si tiene preguntas o piensa que sus derechos según la FMLA no han sido cumplidos, puede ponerse en contacto con WHD al 1-866-487-9243. Se le trasladará a la oficina más cercana de WHD para que reciba ayuda. Hay más de 200 oficinas de WHD por todo el país con personal profesional capacitado para ayudarle.

La información que se encuentra a continuación es útil al momento de presentar una reclamación a WHD:

- su nombre;
- su dirección y número de teléfono (cómo se le pueda localizar);
- el nombre de la empresa para la que trabaja o trabajaba;
- la ubicación de la empresa (esta puede ser distinta del lugar donde usted trabajaba);
- número de teléfono de la empresa;
- nombre del gerente o del dueño; y
- las circunstancias de su solicitud de la FMLA y la respuesta de su empleador.

Se le prohíbe a su empleador interferir, restringir o denegar el ejercicio de los derechos o el intento de ejercer los derechos de la FMLA, tomar represalias contra usted por presentar una reclamación y cooperar con la Sección de Horas y Sueldos o iniciar una demanda particular en un tribunal. Debería ponerse en contacto con la Sección de Horas y Sueldos de inmediato si su empleador toma represalias contra usted por involucrarse en cualquiera de estas actividades protegidas por la ley.

**Para ponerse en contacto con la oficina de WHD más cercana a usted, visite: [www.dol.gov/whd/america2.htm](http://www.dol.gov/whd/america2.htm).**

# Fuentes de páginas web

Visite la página web de la Sección de Horas y Sueldos en [www.dol.gov/whd/fmla](http://www.dol.gov/whd/fmla) para obtener fuentes de información sobre la FMLA, incluidas:

- Noticias claves
- Orientación general
- La Guía del Empleado de la Ley de Ausencia Familiar y Médica
- Hojas de datos
- e-Tools
- Carteles
- Formularios
- Orientación interpretativa
- Leyes
- Reglamentos







**Departamento de trabajo  
de los Estados Unidos  
Sección de Horas y Sueldos**

200 Constitution Avenue, NW

Washington, DC 20210

1-866-4-USWAGE

(1-866-487-9243)

**[www.dol.gov/whd](http://www.dol.gov/whd)**