

El siguiente folleto en línea fue preparado por Equal Rights Advocates, un grupo de apoyo con sede en San Francisco. Una versión en PDF en inglés está disponible en www.equalrights.org/publications/kyr/FML%20Preg%20E.pdf -

Ausencia por Motivos Familiares o por Razones Médicas

Según las leyes federales y estatales, ciertos empleados tienen derecho a tomar hasta 12 semanas de ausencia no remunerada al año por las siguientes razones:

- si el estado de salud del(la) empleado(a) es grave y le impide realizar su trabajo;
- para cuidar a un(a) hijo(a), o cónyuge enfermo, o padre o madre en estado de salud grave; o
- para cuidar a un(a) recién nacido(a), a un(a) hijo(a) recién adoptado(a) o a un(a) hijo(a) de crianza

Un "estado de salud grave" es una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que involucre: (1) el paciente está internado en un hospital, hospicio o instalación residencial de atención médica; ó (2) una terapia continua por parte de un proveedor de atención médica.

La ley federal que rige estas ausencias es la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA por sus siglas en inglés). La ley del estado de California es la Ley de California para los Derechos de la Familia (CFRA por sus siglas en inglés). Las dos leyes son casi idénticas. Para ser elegible para estar ausente según la FMLA o la CFRA, usted deberá cumplir todos los siguientes requisitos:

- haber trabajado para su empleador por lo menos por 12 meses;
- haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante los 12 meses previos a la ausencia (aproximadamente 25 horas por semana); y
- haber trabajado para un empleador que tenga por lo menos 50 empleados dentro de una distancia de 75 millas de su lugar de trabajo.

Ausencia adicional por embarazo. Bajo la ley del estado de California, si usted está incapacitada por embarazo, por parto o por alguna condición médica relacionada con éstos, puede ser que tenga derecho a una ausencia no remunerada por incapacidad por embarazo de hasta 4 meses, además de las 12 semanas de ausencia médica por motivos familiares o razones médicas estipuladas en la FMLA o en la CFRA. Para mayor información sobre la ausencia por incapacidad por embarazo, consulte "Conozca sus Derechos: Discriminación por Embarazo y Ausencia por Embarazo".

Derechos y Requisitos Durante Su Ausencia Familiar o Médica

- Al regresar a su trabajo después de la ausencia, usted tiene derecho al mismo puesto de trabajo o a uno equivalente. Usted no tiene derecho a su puesto si éste fue eliminado por razones de negocio legítimas, no relacionadas con su ausencia. Además, si usted se encuentra dentro del 10% de los empleados con más altos salarios, puede ser que no tenga derecho a regresar a su mismo puesto de trabajo si esto le ocasiona un daño económico considerable a su empleador.
- Durante su ausencia, usted tiene derecho a los mismos beneficios médicos que tendría si estuviera trabajando. Si los miembros de su familia están normalmente cubiertos por su póliza de seguro médico, su empleador deberá continuar su cobertura durante su ausencia. Si usted paga normalmente una porción de sus beneficios y su empleador paga una porción, esto continuará durante su ausencia.
- Usted no puede perder sus beneficios de empleo durante su ausencia. Por ejemplo, si usted tiene una pensión, seguro de incapacidad, ausencia por enfermedad, u otros beneficios, usted no podrá perderlos al tomar una ausencia. Sin embargo, usted no tiene derecho a acumular beneficios adicionales mientras dure su ausencia.
- Usted podrá tomar ausencias intermitentes o de horario reducido en el caso de su propio estado de salud grave, o para cuidar a su padre o madre, hijo(a) o cónyuge. No podrá tomar una ausencia intermitente o de horario reducido en el caso de un(a) nuevo(a) hijo(a) a menos que su empleador esté de acuerdo.
- Si usted califica para una ausencia familiar o médica, tiene derecho a tomar dicha ausencia sin sufrir hostigamiento o discriminación. Su empleador no puede interferir con su derecho a tomar una ausencia, ni discriminar contra usted por solicitar información sobre sus derechos o por tomar

una ausencia.

- Si usted toma una ausencia por una condición de salud grave o para cuidar a un(a) hijo(a), padre o madre, o cónyuge enfermo(a), su empleador podrá solicitarle que suministre un certificado médico emitido por su médico. Su empleador también podrá solicitar una segunda y una tercera opinión, pero en ese caso el empleador deberá pagar por dichas opiniones. El certificado no tiene que incluir un diagnóstico, pero debe tener suficientes datos para demostrar que la ausencia es necesaria.
- Los empleadores tienen la obligación de colocar un aviso explicando las leyes de ausencia familiar y médica en un lugar prominente en el sitio de trabajo, y también incluir información en el manual del empleado o en las normas de personal. Si un número importante de empleados en un sitio de trabajo no saben leer inglés, el empleador deberá ofrecer la información en un idioma que los empleados puedan entender.
- En algunos estados, puede ser que usted tenga derecho a una ausencia temporal por incapacidad. En California, puede ser que usted tenga derecho a pagos por incapacidad del Departamento de Desarrollo del Empleo de California (EDD por sus siglas en inglés) mientras dure su ausencia no remunerada por su propia condición de salud grave o por embarazo. Contacte a su oficina local de EDD para obtener la lista de requisitos específicos para solicitar estos beneficios.
- Usted podrá decidir, o su empleador podrá requerir, que usted sustituya días de vacaciones con pago por toda o por parte de su ausencia familiar o médica.

Ausencia Adicional por Embarazo

Además de cualquier ausencia familiar o médica a la cual usted tenga derecho, puede ser que tenga derecho a una ausencia adicional no remunerada por incapacidad por embarazo:

En California, si usted está embarazada y trabaja para un empleador con 5 o más empleados, usted tiene derecho a tomar una ausencia no remunerada por incapacidad por embarazo de hasta 4 meses si usted está incapacitada por embarazo, por parto o por alguna condición médica relacionada con éstos, independientemente del tiempo que haya ocupado en su posición de trabajo ni el número de horas trabajadas.

Si usted es elegible para una ausencia familiar o médica según la FMLA o la CFRA, usted puede agregar a su ausencia basada en la FMLA/CFRA, su ausencia por incapacidad por embarazo por hasta 4 meses del estado debido a sus incapacidades relacionadas con el embarazo, y una vez que su hijo(a) haya nacido, tomar 12 semanas adicionales para cuidar a su hijo(a) bajo la CFRA. Puede ser que otros estados tengan leyes similares. Consulte con su agencia de empleo estatal local.–

Discriminación por Embarazo

La discriminación basada en el embarazo es ilegal. Las leyes federales y muchas leyes estatales prohíben la discriminación por embarazo, parto u otras condiciones médicas relacionadas. La ley federal aplica a todos los empleadores con 15 o más empleados. La ley de California aplica a todos los empleadores con 5 o más empleados.

La discriminación por embarazo se produce de diferentes formas. La discriminación por embarazo puede incluir todas las siguientes acciones del empleador: negarse a contratar a una solicitante embarazada; despedir o reducir de puesto a una empleada embarazada; negarle el mismo trabajo o uno similar a una empleada embarazada cuando regresa de una ausencia relacionada con el embarazo; y tratar a una empleada embarazada de manera diferente que a otros empleados incapacitados temporalmente.

Su empleador debe darle a las empleadas embarazadas, el mismo tratamiento y beneficios que le da a otros empleados con otras incapacidades temporales.

Si usted es residente de California, usted tiene derecho a acomodados razonables.

- Su empleador debe proveer cualquier *acomodo razonable* para el embarazo, parto o condiciones médicas relacionadas que usted solicite siguiendo las indicaciones de su proveedor de atención médica (por ejemplo, cambiar su horario de descanso para permitir que vaya al baño con más frecuencia)
- Usted tiene derecho a ser *transferida a un puesto menos extenuante o menos peligroso* durante su embarazo si usted presenta un certificado médico de su médico, y si su empleador está en capacidad de cumplir con su solicitud. También puede obtener una transferencia si su empleador tiene una política de transferir temporalmente a empleados incapacitados a posiciones menos

extenuantes. Cuando su médico indique que la transferencia ya no es necesaria desde un punto de vista médico, usted tiene derecho a regresar a su trabajo anterior.

En el caso de otros estados, consulte con una organización legal de la comunidad local o con un abogado para saber si tienen leyes similares.

Qué Puede Hacer

Qué hacer si necesita tomar una ausencia familiar o médica:

Verifique los requerimientos para ausencia familiar o médica

¿Ha trabajado usted para su empleador por lo menos por un año y ha trabajado 1,250 horas durante el último año? ¿Tiene su empleador por lo menos 50 empleados dentro de una distancia de 75 millas? ¿Su ausencia, es para cuidar a un(a) nuevo hijo(a), por su propio estado de salud grave o para cuidar a un(a) hijo(a), cónyuge o padre o madre enfermo?

Investigue si existen protecciones adicionales

Algunos empleados que no están cubiertos por la FMLA o la CFRA pueden tener derecho a tomar una ausencia, y algunos empleados puede ser que tengan derecho a una ausencia más generosa, como por ejemplo ausencia con pago o ausencias más largas, debido a las normas propias del empleador, a contratos colectivos del sindicato, leyes estatales, Compensación del Trabajador o la Ley para Estadounidenses con Discapacidades. Consulte su manual del empleado o las normas de personal, o consulte con su sindicato o con una organización tal como Equal Rights Advocates, para conocer si existen otras protecciones disponibles para usted.

Informe con prontitud a su empleador

Informe a su empleador que necesita tomar una ausencia tan pronto como usted lo sepa. Si su ausencia familiar o médica es predecible, deberá informarle su ausencia a su empleador con 30 días de anticipación. Si no es predecible, por ejemplo si usted tiene una emergencia médica, deberá informar a su empleador con la mayor antelación posible.

Mantenga registros por escrito

Al solicitar una ausencia, hágalo por escrito, explicando por qué necesita la ausencia y por cuánto tiempo. Mantenga copias de todo lo que envíe y reciba de su empleador, al igual que copias de las notas del médico y cualquier otro documento médico.

Qué hacer si considera que su derecho a tomar una ausencia ha sido violado:

Involucre a su sindicato

Si usted es miembro de un sindicato, someta una queja formal a través del sindicato y trate de que un representante sindical o algún otro funcionario del sindicato le ayude a lo largo del proceso de quejas. Aún si somete una queja a través de su sindicato, aplican las fechas límite para someter una queja en los tribunales o con una agencia administrativa. ¡Asegúrese de no dejar pasar estas fechas!

Algunos empleadores tienen normas para manejar disputas relacionadas con ausencias familiares o médicas. Es posible que usted pueda resolver su disputa en el trabajo sin tener que recurrir a ninguna otra instancia. Averigüe cuáles son las normas. Consulte su manual del empleado o las normas de personal. Un funcionario de recursos humanos puede ayudarle. Aún si usted somete una queja ante su empleador, aplican las fechas límite para someter una queja ante los tribunales o con una agencia administrativa. ¡Asegúrese de no dejar pasar estas fechas!

Sometimiento de quejas

Si usted considera que su empleador ha violado las leyes de ausencia familiar o médica, puede presentar una queja a la División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo (DOL por sus siglas en inglés) dentro de los dos años siguientes a la violación de la ley o entablar una demanda en la corte federal. En California, usted debe presentar una queja al Departamento para la Igualdad en el Empleo y la Vivienda del Estado de California (DFEH por sus siglas en inglés), dentro del año siguiente a la violación de la ley para poder entablar una demanda bajo la Ley de Derechos de la Familia del Estado de California (además de la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica). En otros estados, consulte con la agencia estatal de igualdad en el empleo, para conocer cómo presentar una queja y cuál es la fecha límite del estado para presentarla. O puede contratar a un abogado y entablar la demanda usted mismo(a).

Si considera que ha sufrido discriminación por embarazo, presente la acusación de discriminación por

embarazo ante la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo de los EE.UU. (EEOC por sus siglas en inglés) y ante el Departamento para la Igualdad en el Empleo y la Vivienda del Estado de California (DFEH por sus siglas en inglés), o, si está fuera de California, ante la agencia estatal o local equivalente. En California, usted tiene 300 días para presentar una queja ante el EEOC, y 1 año para presentar una queja ante el DFEH, pero estas fechas límite varían en cada estado: asegúrese de consultar con una organización legal de la comunidad o con un abogado sobre los requerimientos específicos para presentar una queja y las fechas límite. Si usted es un empleado federal, siga los lineamientos federales para presentar una queja por discriminación. Recuerde, los empleados federales tienen un plazo de tiempo limitado para presentar una queja.

No deje pasar la fecha para presentar su queja

Recuerde que sólo tiene dos años, según la ley federal, y un año según la ley de California, para presentar una queja o entablar una demanda. En el caso de otros estados, consulte con la agencia estatal de igualdad en el empleo, para conocer la fecha límite del estado. ¡Esto es muy importante! Llame a una organización legal de la comunidad, como por ejemplo Equal Rights Advocates o a un abogado para averiguar qué necesita hacer y cuándo lo debe hacer.

Los Equal Rights Advocates Pueden Ayudarle

Luchar por su derecho a tomar una ausencia familiar o médica puede ser un proceso duro y solitario. Si usted llama a la Línea de Asesoramiento y Consejos de ERA (1-800-839-4372), recibirá consejos prácticos y sensatos, e información sobre sus derechos legales. La llamada es gratis y atienden en varios idiomas. Todas las llamadas son confidenciales.

Recursos

A Nivel Nacional

Departamento del Trabajo de los EE.UU.

División de Salarios y Horas

800-959-3652 (número de información general)

(Es la agencia federal que regula la Ley de Ausencia Familiar y Médica)

O llame a la oficina local de la División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo (Consulte la sección "federal government" (gobierno federal) en la guía telefónica)

En California

Departamento para la Igualdad en el Empleo y la Vivienda del Estado de California (DFEH por sus siglas en inglés)

(800) 884-1684

(Es la agencia estatal que regula la Ley de Derechos de la Familia del estado de California)

O llame a la oficina del distrito local del Departamento para la Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Consulte la sección "state government" (gobierno estatal) en la guía telefónica)

Departamento de Desarrollo del Empleo de California, Programa Estatal de Seguro de Incapacidad (916) 227-0220

(Es la agencia estatal que ofrece los Beneficios Estatales de Seguro de Incapacidad)

O llame a la oficina local del Departamento de Desarrollo del Empleo (Consulte la sección "state government" (gobierno estatal) en la guía telefónica)

En Otros Estados

Llame a la agencia estatal local para la igualdad en el empleo (Consulte la sección "state government" (gobierno estatal) en la guía telefónica)

Limitación de Responsabilidades:

La información anterior ha sido preparada por Equal Rights Advocates, Inc., y publicada de nuevo por el Local 1245 de la IBEW con propósitos informativos solamente y constituye un consejo legal. La transmisión de esta información no tiene la intención de crear, ni recibir esta información constituye una relación abogado-cliente. Los lectores de la información en línea no deberán actuar en base a esta información sin antes consultar con un profesional.

