



Winning
Justice for
Working
Women

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993- Comprendiendo Sus Derechos

La Ley de Ausencia Familiar y Médica [FMLA por sus siglas en inglés], aprobada por el Congreso y firmada por el Presidente Clinton, entró en vigor el 5 de agosto de 1993.

¿Soy elegible?

Si usted trabaja para una compañía con 50 empleados locales o más, ha obtenido el puesto por lo menos 12 meses y ha trabajado por lo menos 1,250 horas (un promedio de 24 horas por semana), usted cumple los requisitos. Todo empleado estatal, local y federal tiene cobertura, así como cualquier persona que trabaje para el Congreso.

Las compañías no tienen que proveer licencia para empleados en un área donde hay menos de 50 empleados en un radio de 75 millas. Esto significa que oficinas regionales pequeñas de compañías grandes pueden ser exentas. Muchas compañías querrán tener políticas uniformes para todos sus empleados, entonces verifique con su departamento de recursos humanos si ésta es su situación.

Algunas leyes estatales y contratos sindicales son *más generosos* que la FMLA, entonces verifique con su oficina del oficial elegido por el estado o con su representante sindical, o llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al 1-800-522-0925.

La ley permite que los “empleados claves” sean exentos. Éstos deben de estar dentro del 10% de los empleados mejor pagados de la compañía en un radio de 75 millas, y el empleador debe ser capaz de mostrar que la reincorporación después de la licencia causaría “daños económicos sustanciales y graves”.

¿Cuándo puedo tomar esta licencia?

Cuando tenga un nuevo hijo por nacimiento, adopción o acogida; cuando tenga que cuidar de su esposo(a), hijo(a), padre o madre que tenga una “condición de salud grave” (definición a continuación).

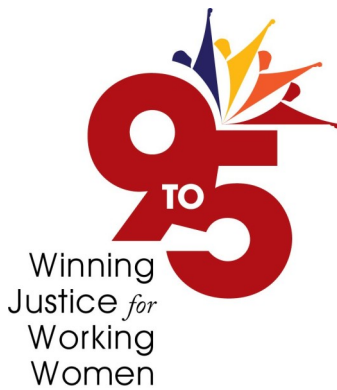
Una persona que se haga cargo de las responsabilidades diarias del cuidado o apoyo económico de un(a) niño(a), aún sin adoptarlo(la) legalmente, califica para la licencia de FMLA. Un(a) abuelo(a), esposo(a) o pareja de un(a) padre o madre biológico(a) u otro pariente, puede calificar.

Si tiene una condición crónica que requiera tratamiento regular de un proveedor de servicios de salud, tal como un embarazo, tratamientos de cáncer o asma, puede tomar *licencia intermitente*. Esto le permite a usted que tome un día o una semana de licencia cuando sea necesario o que reduzca su día o semana de trabajo, cuando esta necesidad sea documentada por un proveedor de atención médica. Un embarazo y las condiciones crónicas son cubiertos aún si la ausencia es menos de 3 días.

¿Qué tan enfermo tiene que estar uno para calificar para esta licencia?

La ley define las “condiciones de salud grave” como enfermedades, lesiones, condiciones físicas o mentales que requieran una noche de estancia en un hospital; o una ausencia de **más de 3 días consecutivos** del trabajo, de la escuela o de otras actividades regulares. Su empleador puede requerir una certificación de la necesidad de licencia por razones médicas para usted o un miembro de la familia.

9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para más información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó helpline@9to5.org.



La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993- Comprendiendo Sus Derechos

¿Qué tanto tiempo puedo tomar de licencia?

Doce semanas por año. Para un nuevo hijo, usted tiene que tomar toda la licencia de una vez a menos que su empleador esté de acuerdo con un horario diferente. Si usted y su esposo(a) trabajan para el mismo empleador y tienen un hijo nuevo, la ley permite que su empleador los limite a ustedes dos a 12 semanas de licencia, para dividirse entre ustedes dos tal y como elijan. Esta división no aplica para la licencia por razón de cuidado de un miembro de la familia o por razón de enfermedad personal.

¿Recibiré licencia con goce de sueldo o califico para el desempleo?

La licencia es sin goce de sueldo, así que habrá un paro en su sueldo. Sin embargo, si la ausencia de FMLA le califica bajo la política de licencia por enfermedad del empleado, usted puede usar cualquier cantidad de licencia por enfermedad que usted ha acumulado para esa ausencia. El uso de vacaciones para la licencia de FMLA depende en la política de su empleador. Cinco estados y Puerto Rico tienen el Seguro por Incapacidad Temporal, el cual suministra ingresos parciales durante su propia licencia por razones médicas: Rhode Island, Nueva York, California, Nueva Jersey y Hawaii. California y Nueva Jersey también tienen programas de Licencia por Razones Familiares.

Su empleador debe continuar a pagar sus primas de servicios de salud mientras que usted esté de licencia. Si usted tiene un sistema de copago, cada parte continuará a pagar su parte. Los empleadores pueden elegir continuar el seguro de vida colectivo, vacaciones acumuladas y otros beneficios, pero no se requiere que lo hagan.

Si mi compañía ofrece 2 semanas de licencia por enfermedad, ¿recibiré esto además de mis 12 semanas?

No. Su empleador puede contar su licencia por enfermedad como parte de las 12 semanas de licencia de FMLA, pero tienen que notificarle a usted de esto dentro de dos días de su solicitud de licencia. Su empleador también puede contar sus vacaciones acumuladas con goce de sueldo y sus días de licencia por razones personales como licencia de FMLA, con la misma regla de notificación. Si usted usa 3 semanas de vacaciones y otra semana de licencia por enfermedad, le quedan sólo 8 semanas de licencia por razones familiares con derecho de reincorporación.

¿Qué pasa si decido no regresar al trabajo después de tener un bebé o de estar enfermo?

Su empleador puede obligarle a que usted los reembolse por las primas de seguro de salud que pagaron durante el tiempo en que usted estuvo de licencia a menos que un grave problema médico u otra circunstancia fuera de su control le prevenga de regresar al trabajo. Sin embargo, ellos deben notificarle a usted de tal requisito dentro de 2 días hábiles de su solicitud de licencia.

¿Qué tal si mi estado también tiene una ley de licencia por razones familiares?

Usted puede utilizar cualquier ley que le ofrezca el mayor beneficio. Por ejemplo, Vermont requiere que las compañías con tan sólo 10 empleados den 12 semanas para enfermedades graves. Connecticut ofrece 16 semanas cada 24 meses. Si usted tiene un bebé en 2012, puede usar la licencia de 16 semanas bajo la ley estatal. Si usted se enferma en 2013, puede tomar licencia bajo la ley federal. Usted tendrá que saber sus derechos para obtener el mejor acuerdo.

¿Mi empleador puede contar mi ausencia de FMLA como un "incidente" bajo una política de asistencia?

No. No se le puede avisar, suspender, despedir, disciplinar ni negar horas extras o promoción por razón de una ausencia de FMLA.

¿Adónde llamo si mi empleador me niega licencia o derecho de reincorporación?

Cuando usted esté listo para regresar de su licencia, se le requiere a su empleador que le dé a usted el mismo puesto o uno equivalente, en términos de sueldo, condiciones de empleo y beneficios.

9to5 is building a movement to achieve economic justice, by engaging directly affected women to improve working conditions. Para más información sobre sus derechos en el trabajo, llame a la Línea de Ayuda de Supervivencia del Trabajo de 9to5 al (800)522-0925 ó helpline@9to5.org.