

HOJA INFORMATIVA:

LA LEY DE LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR

¿Está esperando un hijo? ¿Cuida a un padre enfermo? ¿Qué pasa si necesita tiempo para recuperarse de una cirugía? Usted puede tener derecho a tiempo fuera del trabajo para ayudarle a lidiar con estos eventos de la vida.

La Ley de Licencia Médica y Familiar de 1993 (FMLA) es una ley federal diseñada para ayudar a los padres y a otros cuidadores a equilibrar sus trabajos y sus responsabilidades de cuidado familiar. Sin embargo, la ley no cubre todos los trabajadores, ni todas las situaciones de cuidado, por lo que necesita entender sus derechos.

¿Qué ofrece la FMLA?

La FMLA proporciona hasta 12 semanas de tiempo libre impagado (en un período de 12 meses) para:

- El cuidado de un padre, hijo o cónyuge con una condición de salud grave,
- El cuidado y vínculo con un recién nacido, adoptivo o niño de acogida recientemente colocado con usted,
- Recuperarse de una condición relacionada con su propio estado de salud grave (incluido el embarazo), o
- Para hacer frente a ciertas obligaciones (incluyendo el cuidado de niños y actividades relacionadas) que surgen de un cónyuge, padre o hijo que está en, o llamado a, servicio activo en el ejército.

La FMLA también proporciona hasta 26 semanas de licencia no pagada por año para los trabajadores cuyo cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano es miembro de las fuerzas armadas con una enfermedad o lesión grave.

¿Soy elegible para la licencia?

Si usted es un empleado del gobierno o trabaja para un empleador que tiene 50 o más empleados (dentro de un radio de 75 millas), puede ser elegible si:

1. Usted ha trabajado para su empleador por al menos un año, y
2. Ha trabajado por lo menos 1250 horas en los últimos 12 meses.

¿Cómo solicito permiso?

Si usted sabe de antemano que necesitará permiso de FMLA (por ejemplo, usted va a tener un bebé), debe informarle a su empleador por lo menos 30 días antes de cuando usted espera usarlo. Si tiene una emergencia familiar, comuníquese a su empleador lo antes posible y asegúrese de seguir las reglas de su empleador para proporcionarle el aviso.

¿Puede mi patrón negarme la licencia?

Siempre y cuando usted sea elegible y no haya agotado su garantía de 12 semanas de permiso en los últimos 12 meses, su empleador debe permitirle tomar una licencia y está prohibido interferir con su licencia. Su empleador no puede castigarle de ninguna manera por tomar o pedir permiso.

¿Debo tomar mi licencia de una vez, o puedo dividirlo en pedazos más pequeños de tiempo?

La FMLA le permite tomar "licencia intermitente" cuando sea médicamente necesario, lo que significa que puede tomar sus 12 semanas de licencia en cantidades pequeñas de tiempo para programar el tratamiento de su propia enfermedad grave o la enfermedad grave de un miembro de su familia. Si usted toma FMLA para cuidar y crear vínculo con su recién nacido, usted debe tomar esa licencia en un bloque de tiempo, a menos que el empleador le da permiso para dividirlo. En ese caso, usted puede ser capaz de tomar 6 semanas de licencia por adelantado y luego volver a trabajar a tiempo parcial por otras 12 semanas. Aunque estaría usando el tiempo de licencia por 18 semanas, su tiempo total fuera del trabajo estaría dentro de los límites legales.

¿Qué sucede si no puedo permitirme el lujo de tomar licencia sin pagar?

Si usted trabaja en ciertos estados, puede ser elegible para beneficios de reemplazo de salario mientras está en licencia FMLA. Cinco estados y Puerto Rico proveen beneficios temporales de seguro por incapacidad, los cuales usted puede usar si usted toma la licencia FMLA para su propia condición de salud grave, incluyendo discapacidad relacionada con el embarazo o recuperación del partoⁱⁱ. California, Nueva Jersey y Rhode Island proporcionan beneficios de licencia familiar pagada, que usted puede ser capaz de usar mientras toma FMLA para establecer un vínculo con un recién nacido o para el cuidado de un familiar gravemente enfermoⁱⁱⁱ. Nueva York comenzará a ofrecer beneficios por vacaciones familiares en enero de 2018.

En cualquier estado, usted puede ser capaz de recibir beneficios mientras toma FMLA para su propio estado de salud grave si su empleador proporciona una política de discapacidad a corto plazo. También puede ser capaz de usar su tiempo acumulado de enfermedad o vacaciones mientras está en la licencia de FMLA.

¿Puedo tener que usar mis días de vacaciones pagados durante mi licencia FMLA?

Sí. Su empleador puede requerirle que tome vacaciones pagadas, personales o cualquier otra licencia que haya acumulado durante cualquier parte de su licencia FMLA.

¿Podré recuperar mi trabajo cuando regrese de la licencia?

Generalmente sí. Después de regresar de la licencia de FMLA, usted debe ser restaurado a su posición original o a un cargo equivalente en pago, beneficios y otros términos. Su empleador no está obligado, sin embargo, a devolverle su trabajo si hubiera sido despedido durante el período en que estuvo de licencia. Por ejemplo, si hay una reducción general y usted habría sido despedido incluso si no hubiera tomado licencia, su empleador no tiene que darle su trabajo de vuelta. Hay una excepción adicional que puede aplicar en casos muy raros si usted está en el 10% de empleados mejor pagados en su lugar de trabajo.

¿Tengo otras protecciones bajo la ley estatal?

Sí. Varios estados tienen sus propias leyes familiares y de licencia médica cuyos requisitos varían respecto a la ley federal y pueden ser más inclusivos. Para obtener más información, consulte nuestra información de estado por estado en Babygate (babygate.abetterbalance.org).

¿Qué debo hacer si pienso que mis derechos han sido violados o necesito más información?

- **Si trabaja en Nueva York**, llámenos al 212-430-5982.
- **Si trabaja en Kentucky, Tennessee, Alabama, Mississippi o Georgia**, llame a nuestra Oficina del Sur al 615-915-2417.

Alternativamente:

- Llame a la División de Salarios y Horas del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos, sin cargo, al 1-866-487-9243. Puede presentar una queja ante la agencia, la cual investiga las reclamaciones.
- También puede presentar una demanda privada en el tribunal contra su empleador por violar FMLA, y en ese caso no necesita presentar primero una queja con la División de Salarios y Horas. La Asociación Nacional de Abogados Laborales (www.nela.org) puede ayudarlo a localizar a un abogado de empleo.

Esta hoja informativa está diseñada para ayudarle a entender sus derechos básicos bajo la FMLA. No cubre todos los aspectos de la ley y no constituye asesoramiento jurídico. Es posible que otras leyes o disposiciones adicionales de FMLA o reglas no descritas aquí puedan aplicarse a sus circunstancias específicas.

ⁱ Para obtener información específica sobre las familias FMLA y LGBT, consulte nuestra guía en <http://www.abetterbalance.org/web/images/stories/Documents/FMLA-LGBT.pdf>.

ⁱⁱ California, Hawái, Nueva Jersey, Nueva York, Rhode Island y Puerto Rico ofrecen beneficios de seguro de incapacidad temporal. Para obtener más información, consulte nuestro gráfico comparativo de los programas estatales en <http://www.abetterbalance.org/web/images/stories/Documents/general/TDIchart.pdf>. Los trabajadores en Puerto Rico también pueden ser elegibles para beneficios de licencia de maternidad bajo una ley separada.

ⁱⁱⁱ Para obtener más información sobre los beneficios de la licencia familiar, consulte nuestro gráfico comparando los programas estatales en http://www.abetterbalance.org/web/images/stories/Documents/familyleave/fact_sheets/familyleavechart.pdf.