

Cuidando de *su salud* mientras trabaja: Preguntas frecuentes para trabajadores de Tennessee

Cuando se está recuperando de una enfermedad o lesión grave, es posible que necesite tiempo libre del trabajo para descansar y sanar o cambios temporales en su puesto para continuar trabajando. Las leyes federales y estatales pueden darle tiempo libre cuando lo necesite y le protegen de la discriminación laboral. A continuación, encontrará algunas preguntas frecuentes que nos hacen los trabajadores que llaman con nuestra línea de ayuda.

¿Qué derechos tengo si actualmente no puedo trabajar debido a una enfermedad o lesión grave?

Si tiene cobertura, la **Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)** proporciona hasta **12 semanas de tiempo libre no remunerado** del trabajo por año, que se puede usar de una vez, en un horario reducido o en pequeños incrementos para atender **sus necesidades graves de salud o cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado**, sin perder su trabajo (o su seguro médico, si lo tiene).

¿Soy elegible para la FMLA?

Usted puede ser elegible para la FMLA si...

- Trabajó para un empleador con 50+ empleados dentro de un radio de 75 millas y
- Trabajó en su empleador durante al menos 12 meses y
- Trabajó por lo menos 1,250 horas en el año antes de necesitar una licencia.

Incluso si no es elegible para FMLA, es posible que pueda tomar un permiso de ausencia o licencia médica en virtud de la política de su empresa. También puede tener derechos adicionales bajo la Ley de **Estadounidenses con Discapacidades (ADA)** como se explica a continuación.

¿Puedo usar FMLA si tengo citas o tratamientos frecuentes con el médico?

También puede usar sus 12 semanas de licencia de FMLA para un horario reducido, o en pequeños incrementos, cuando sea médicamente necesario, que significa que puede usarlo en menores cantidades de tiempo. Sin embargo, debe hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento, de modo que no interrumpa indebidamente la operación de su empleador.

¿Le tengo que notificar a mi jefe que estoy tomando una licencia FMLA?

Si sabe de antemano que va a tomar una licencia FMLA, debe notificar a su jefe con al menos 30 días de anticipación. Si se trata de una emergencia, debe informarle a su jefe que está tomando una licencia FMLA lo más pronto posible. Puede que su trabajo tenga un procedimiento formal para solicitar este permiso; de lo contrario, se lo puede dejar saber a su jefe de manera verbal o idealmente por escrito para que pueda mantener un archivo de su solicitud.

¿Puedo perder mi trabajo porque estoy tomando una licencia FMLA?

En general, no. La FMLA protege su trabajo mientras está de baja con algunas excepciones. Después de regresar de la licencia FMLA, debe resumir el mismo trabajo o uno muy similar (una posición que sea equivalente en salario, beneficios y otros términos).

¿Qué pasa si no puedo permitirme una licencia sin pagos?

Si ha acumulado tiempo libre pagado de su empleador, incluyendo vacaciones pagadas, días personales o de enfermedad, puede optar por usar ese tiempo libre pagado junto con su tiempo libre FMLA. Su empleador también puede exigirle que use su licencia pagada mientras toma la licencia FMLA. También puede tener opciones para complementar sus ingresos si su empleador ofrece un **seguro de discapacidad a corto plazo**.

Si se lastimó mientras trabajaba o se enfermó como resultado de su trabajo, puede tener derecho a beneficios pagados y otras protecciones a través **de la Compensación para Trabajadores**. Si pierde su trabajo debido a sus necesidades médicas o responsabilidades de cuidado familiar y puede continuar trabajando, es posible que aún pueda obtener **el Seguro de Desempleo**.

Estoy listo para volver a trabajar, pero necesito cambiar algunas de mis condiciones laborales debido a mi enfermedad o lesión. ¿Qué leyes pueden protegerme?

La **Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)** requiere que los empleadores con 15 o más empleados proporcionen adaptaciones razonables (o cambios menores de trabajo) a los empleados con discapacidades, a menos que cause una dificultad excesiva, lo que significa es demasiado difícil o costoso proveer estos ajustes. Bajo la ADA, una **discapacidad** es un impedimento físico o mental que afecta en gran medida una o más actividades importantes de la vida.

¿Qué tipos de adaptaciones puedo solicitar?

Algunas adaptaciones bajo la ADA incluyen tiempo libre no remunerado para citas, un banqueta o silla, tener acceso a comida o a algo de beber, un horario modificado o reducido, limitar el tener que levantar objetos pesados, ir al baño o descansar con frecuencia, y muchas otras.

¿Cómo solicito adaptaciones de trabajo?

Primero, revise las políticas de su trabajo acerca de cómo solicitar adaptaciones. Debe dejarle saber a su jefe que está solicitando una adaptación para su condición médica **lo antes posible**, ya sea verbalmente o idealmente por escrito, para que pueda mantener un archivo de su solicitud. Explique con claridad que clase de adaptaciones necesita y venga con un plan preparado. Su empleador debe trabajar con usted en un **proceso interactivo** para determinar acomodaciones razonables que cumpla con sus necesidades médicas. Al solicitar estas adaptaciones el empleador puede pedirle una excusa médica, así que asegúrese de que esta **nota del médico** sea lo más específica posible y describa exactamente lo que puede y no puede hacer en el trabajo.

¿Qué pasa si mi jefe dice que mi solicitud de alojamiento es demasiado costosa o irrazonable?

Los empleadores no tienen que proporcionar una adaptación, si esta adaptación va a crear una "dificultad excesiva" en el negocio. Sin embargo, los empleadores deben trabajar con usted en un proceso interactivo para encontrar una adaptación diferente que no sea una carga excesiva. Puede presentarle algunas alternativas a su jefe de cómo pueden satisfacer sus necesidades y ellos deben trabajar con usted para encontrar la mejor solución para ambos. Póngase en contacto con A Better Balance para obtener más información.

Mi trabajo tiene una política de asistencia que me da "puntos" si falto al trabajo o llamo temprano para ausentarme. ¿Puedo obtener puntos si falto al trabajo o llamo para ausentarme debido a mis necesidades médicas?

Estas políticas pueden violar la ley si lo castigan por ausencias legales que están protegidas por la **FMLA** o la **ADA**. Su empleador no puede castigarlo por solicitar licencia FMLA o adaptaciones de la ADA. Si cree que ha sido castigado ilegalmente o despedido bajo la política de asistencia abusiva de su empresa, comuníquese con nosotros al 1-833-NEED-ABB.

¿Qué pasa si me siento discriminado debido a mi discapacidad?

La **Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA)** hace ilegal que los empleadores con 15 o más empleados discriminen a los trabajadores con una discapacidad. Tennessee también tiene su propia ley que protege a los trabajadores contra la discriminación, la **Ley de Derechos Humanos de Tennessee**, que cubre a las empresas con 8 o más trabajadores, esto significa que algunos trabajadores no cubiertos por la ADA pueden estar protegidos por la Ley de Derechos Humanos de TN. Estas leyes indican que su jefe no puede despedirlo, reducir sus horas o acosarlo porque tiene una discapacidad.

Para obtener más información, comuníquese con la línea de ayuda legal gratuita de A Better Balance al 1-833-NEED-ABB o [visítenos en línea](#).

A Better Balance utiliza el poder de la ley para promover la justicia para los trabajadores, para que puedan cuidarse a sí mismos y a sus seres queridos sin poner en peligro su seguridad económica.

La información contenida en este documento no constituye asesoramiento legal. Siempre es aconsejable consultar con un abogado acerca de sus circunstancias individuales o si tiene preguntas o cree que sus derechos como trabajador han sido violados.