

SU DERECHO A LICENCIA POR RAZONES MEDICAS Y FAMILIARES.¹

Qué es el Family and Medical Leave Act ("FMLA")?

Una ley federal que requiere que todos los empleadores con por lo menos 50 trabajadores proporcionen hasta 12 semanas no pagadas, es un permiso de ausencia en el trabajo protegido por ciertas razones médicas y familiares. La ley lo protege en contra de la pérdida de su trabajo y beneficios mientras usted tiene la licencia basada en FMLA.

Son todos los trabajadores elegibles?

No. Usted debe haber trabajado para su empleador actual por lo menos 1,250 horas y 12 meses.

Qué eventos califican para la licencia bajo FMLA?

1. Cuidado de su hijo después del nacimiento o en caso de adopción o cuidado de crianza conocido como "foster care", o
2. Cuidado de su esposa, hijo, hija o padres quienes tienen una condición seria de enfermedad (familiares por afinidad no están incluidos), o
3. Una enfermedad seria de usted mismo.

Qué es una condición seria de enfermedad?

Una enfermedad, lesión, condición de deterioro o físico o mental que envuelve:

1. Incapacidad por por mas de tres días en cuidado de hospital y tratamiento subsecuente en conexión con ese cuidado o continuación del tratamiento a través de un proveedor de cuidado de salud o
2. Cualquier periodo de incapacidad por embarazo o condición crónica seria de salud (por ejemplo, asma, diabetes, epilepsia) o
3. Incapacidad permanente por largo tiempo donde no hay un tratamiento efectivo (por ejemplo, enfermedad terminal de Alzheimer) o
4. Tratamiento por una condición que es probable que resultaria en mas de 3 días de incapacidad (por ejemplo, quimioterapia, terapia física, diálisis).

Los trabajadores deben proveer evidencia médica de la condición seria de enfermedad si es requerida por el empleador?

Sí. Pida a su doctor que complete la forma de certificación médica tan pronto como le sea requerida por su empleador. A usted se le debe dar por lo menos 15 días para regresar la certificación. Dé seguimiento para estar seguro que su empleador recibió la certificación dentro del tiempo límite, o la licencia puede ser negada y usted puede perder su protección de trabajo conforme a FMLA.

Los trabajadores deben dar notificación a sus empleadores antes de tomar la licencia conforme a FMLA?

Sí. Los trabajadores deberían dar notificación con 30 días de anticipación cuando la necesidad del permiso se puede predecir (por ejemplo, nacimiento de un hijo, una

¹ La información proporcionada aquí es general y su intención no es proporcionar consejo legal. Las leyes discutidas están sujetas a cambio sin aviso. Busque ayuda legal para más información.

cirugía que no es de emergencia) o tan pronto como sea posible para emergencias. El permiso puede ser negado si no se da la notificación apropiada. Usted debe proveer suficiente información para mostrar que las razones para el permiso son un evento que califica como se ha mencionado anteriormente. Diciendo meramente a su empleador que usted o un miembro de su familia está enfermo o que usted necesita tiempo libre no es suficiente para aplicar a los derechos conforme a FMLA.

Mi empleador puede hacerme tomar un beneficio pagado como parte de la licencia conforme FMLA?

Sí. Los empleadores pueden requerir que un beneficio pagado (por ejemplo, vacaciones, tiempo libre pagado, compensación del trabajador) sea tomado concurrentemente con la licencia conforme a FMLA. Bajo el acta FMLA, usted tiene derecho a no más de 12 semanas de permiso por año. Mantenga su propio registro de permisos tomados y este seguro de conseguir autorización de la licencia conforme FMLA así usted no pondra en riesgo su empleo y beneficios tomando más tiempo del que FMLA permite.

Tienen qué ser tomados todos los permisos en una sola vez?

No. Bajo ciertas circunstancias, los trabajadores pueden tomar permiso conforme FMLA "intermitente" u "horario reducido".

Puedo perder mi derecho para regresar a trabajar?

Sí. Usted pierde su derecho para regresar a trabajar si:

1. Usted indica que no tiene intención de regresar a trabajar, o
2. Su empleador puede probar que usted habría perdido su trabajo aun cuando no hubiera tomado el permiso, (por ejemplo, bajas temporales, bases para separarlo de su empleo), o
3. Usted omite notificarle a su empleador que usted está capacitado para regresar a trabajar, o
4. Usted omite proveer una certificación médica o deba completar forma obligatoria de su doctor dentro del tiempo requerido por su empleador.

Y si necesito más tiempo libre?

Si usted no está capacitado para regresar a trabajar al vencerse la licencia conforme a FMLA y todavía tiene FMLA tiempo disponible, haga un requerimiento para permiso continuado. Usted tiene todavía que atender los requisitos de elegibilidad para el permiso conforme a FMLA para calificar. Si usted ha agotado su tiempo de permiso conforme a FMLA, pregunte si su empleador tiene algún otro permiso disponible. Sin embargo, su protección al trabajo puede terminar con su permiso conforme a FMLA.

Muerte de un Miembro de la Familia Inmediato

FMLA no cubre permisos por muerte de un miembro familiar inmediato. Si usted toma permiso conforme FMLA para el cuidado de un miembro inmediato de la familia y ese miembro de la familia fallece, su permiso conforme a FMLA termina. Porque el miembro de la familia no tiene más la "condición seria de enfermedad" usted no califica más para el permiso conforme FMLA. Notifique a su empleador inmediatamente y determine si se otorga un permiso por muerte familiar. Su protección al trabajo puede terminar con su permiso conforme FMLA aún si su empleador le concede el permiso por muerte familiar.

Dónde puedo conseguir ayuda?

Worker's Rights Clinic

2do. Miércoles de cada mes
6:00-8:00 PM en
Jacksonville Area Legal Aid, Inc.
126 West Adams Street
Jacksonville, FL

ó

Llame al 356-8371

Para información
acerca de las solicitudes
de ayuda

JACKSONVILLE AREA LEGAL AID, INC.
Proyecto de Ley Laboral