



D.C. Employment Justice Center

1350 Connecticut Ave. NW, Suite 600, Washington, DC 20036 • 202-828-WORK (9675) • Fax (202) 828-9190 • justice@dcejc.org • www.dcejc.org

Sus Derechos a la Ausencia Familiar/Médica En el Trabajo en Washington, D.C.

1. ¿Qué derechos tienen los trabajadores en Washington, D.C. de tomar ausencia familiar y/o médica?

Las leyes federales y las de Washington, D.C. conceden a ciertos trabajadores el derecho de tomar una ausencia del trabajo sin pago para cuidar de (1) una enfermedad grave del propio trabajador; (2) una enfermedad grave de un miembro de la familia, esposo/a, padre/madre, o hijo/a del trabajador; o (3) el nacimiento, la adopción o la asignación de un niño al trabajador. La ley federal es la “Family Medical Leave Act” (FMLA, La Ley de Ausencia Familiar y Médica) y las de D.C. son “D.C. family medical leave law” y “D.C. medical leave law.”

Si Ud. califica por la ausencia familiar/médica sin pago bajo una o las dos leyes, su empleador debe:

- No despidirle o tomar represalias contra Ud. por tomar hasta 12 o 16 semanas de ausencia por motivos calificantes (descritas abajo);
- Reintegrarle su empleo al fin de su ausencia o darle un empleo que tenga el mismo pago y condiciones;
- Continuar a pagar sus beneficios de seguro médico durante la ausencia si los tuvo mientras trabajaba.

2. ¿Está Ud. cubierto por las leyes de ausencia familiar/médica de D.C. y/o la federal?

Las leyes de D.C. y la FMLA son similares, pero no son iguales. Esto significa que Ud. **pueda ser cubierto bajo una ley de ausencia familiar/médica o las dos**. Para determinar si está cubierto por una o las dos leyes hay que revisar las listas abajo y verificar que su respuesta para cada pregunta de una o las dos columnas es “sí.”

Bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de D.C.	Bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica Federal
¿Há trabajado por su empleador por lo menos 12 meses continuamente antes de pedir una ausencia?	¿Há trabajado por su empleador por lo menos 12 meses ?
¿Há trabajado por lo menos 1,000 horas (un mediano de 19 horas por semana) durante los 12 meses antes de tomar una ausencia?	¿Há trabajado por su empleador por lo menos 1,250 horas (un mediano de 25 horas por semana) durante los 12 meses antes de tomar una ausencia?
¿Tiene su empleador 20 o más empleados dentro de D.C.?	¿Tiene su empleador 50 o más empleados dentro de un radio de 75 millas de su sitio de trabajo?

3. Si Ud. respondió “sí” a una serie de preguntas arriba, ¿cuánto tiempo de ausencia puede tomar y por cuáles razones puede tomar ausencia familiar/médica del trabajo?

Si Ud. respondió “sí” a cada pregunta de la primera columna, es elegible por hasta 16 semanas de ausencia familiar/médica sin pago cada dos años (24 meses) bajo la ley de D.C. por las razones en la lista abajo. Si respondió “sí” a cada pregunta de la segunda columna, es elegible por hasta 12 semanas de ausencia familiar/médica sin pago bajo la FMLA. Si respondió “sí” a todas las preguntas de las dos columnas, entonces es elegible por ausencia bajo las dos leyes.

Si Ud. califica por ausencia bajo una de estas leyes, se puede tomar la ausencia concedida solamente por las razones que le permite usar la ausencia familiar/médica en la lista abajo. *Ud. no está protegido bajo estas leyes si toma una ausencia del trabajo por otras razones.* **Note que las razones permitidas para tomar una ausencia son diferentes bajo las leyes de D.C. y la federal, así que es importante verificar ambos.**

RAZONES POR TOMAR AUSENCIA	
Bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica de D.C.	Bajo la Ley de Ausencia Familiar y Médica Federal
Necesita tomar ausencia del trabajo para cuidar de su propia enfermedad grave .	Necesita tomar ausencia del trabajo para cuidar de su propia enfermedad grave .
Necesita cuidar por un miembro de la familia (un miembro de la familia es una persona relacionada por “sangre, custodia legal o casamiento” o cualquier persona con quien el trabajador ha “partido una residencia común” y con quien el trabajador “mantiene una relación seria” que tiene una enfermedad grave).	Necesita cuidar por la enfermedad grave de un(a) esposo/a, hijo/a o padre/madre .
Está dando la luz a un niño, adoptando un niño, o teniendo un niño asignado a su hogar (padres y madres pueden tomar ausencia para adopción o asignación). Esta ausencia tiene que tomar dentro de un año del nacimiento, la adopción, o la asignación del niño.	Está dando la luz, necesita atención prenatal, o desea “conectarse con su recién nacido o niño adoptado” (padres y madres pueden tomar ausencia para “conectarse”).

4. ¿Qué es una enfermedad grave?

La definición de una enfermedad grave bajo las leyes de ausencia familiar/médica de D.C. y la FMLA son un poco diferentes, entonces es importante revisar ambos mientras intenta determinar si la razón por la cual necesita perder trabajo es cubierto por estas leyes. Bajo cada ley, hay una examinación que se debe hacer de la herida o enfermedad para determinar si Ud. o su miembro de familia tiene una enfermedad grave y tiene derecho de tomar ausencia bajo las leyes. Estas pruebas tienen mucho lenguaje técnico por lo tanto es mejor consultar un abogado para determinar si existe una enfermedad grave que califica por una ausencia bajo la ley.

Bajo la ley de D.C., una enfermedad grave es una enfermedad física o mental, herida o debilitación que requiere atención en un hospital, hospicio, o centro residencial médico o trato o vigilancia continuo en su casa por un proveedor de servicios de salud o por otro individuo competente.

Bajo la ley federal, una enfermedad grave es una enfermedad, herida, debilitación, o condición física o mental que causa un período de incapacidad, incluyendo una incapacidad de trabajar y una estancia de la noche a la mañana en un hospital, hospicio, o centro residencial médico o trato continuo por un proveedor de servicios de salud.

A menudo es más fácil definir lo que NO es una enfermedad grave. Por ejemplo, una gripe o fiebre generalmente no se considera una enfermedad grave, ni un ojo amoratado o costilla estropeada, a menos que su doctor declara que es incapaz de trabajar por más de tres días seguidos. Una deshabilidad debido al embarazo o la cirugía que le hace incapaz de trabajar (como determinado por su doctor) por más de tres días probablemente es una enfermedad grave.

**5. ¿Qué pasa si estoy cubierto por la ley de ausencia familiar/médica de D.C. y la FMLA?
¿Cuánta ausencia puedo tomar?**

Si Ud. (1) trabaja por un empleador en D.C. que tiene más de 50 empleados dentro de un radio de 75 millas de su sitio de trabajo, (2) ha trabajado por su empleador continuamente en el año antes de su necesidad de ausencia, (3) ha trabajado más de 1,250 horas en ese año, y (4) necesita tomar la ausencia por una razón calificante bajo las dos leyes, por ejemplo para cuidar de su propia enfermedad grave o para el nacimiento de su niño, Ud. está cubierto por las dos leyes y tiene derecho a las protecciones bajo ambas leyes y debe buscar la asistencia de un abogado para determinar sus mejores medidas. **No se debe suponer que puede tomar 28 semanas de ausencia por medio de combinar las dos leyes.**

6. ¿Qué pasa si necesito tomar más ausencia del trabajo que la cantidad de semanas permitidas bajo la ley de ausencia familiar/médica de D.C. y la FMLA?

Si Ud. toma más ausencia que le permite bajo las leyes, su empleador puede despedirle, así que siempre es importante saber cuanta ausencia familiar/médica Ud. tiene mientras la está tomando.

7. ¿Qué debe decirle su empleador sobre sus derechos bajo las leyes de ausencia familiar/médica?

Un empleador que está cubierto bajo las leyes tiene que darle la siguiente información sobre sus derechos bajo estas leyes en las siguientes maneras:

- fijar un aviso declarando los derechos y las responsabilidades de los trabajadores bajo las leyes de ausencia familiar/médica en el sitio de trabajo, donde los trabajadores pueden verlo;
- suministrar información escrita detalladamente sobre los derechos y las responsabilidades de los trabajadores a cualquier trabajador que dice al empleador, verbalmente o por escrito, de la necesidad de tomar una ausencia familiar o médica;

- decirle a un trabajador que la ausencia que está tomando se cuenta como ausencia familiar/médica

Entonces, busque avisos en su sitio de trabajo sobre las leyes de ausencia familiar/médica, mire en su manual de trabajadores si lo tiene, o en su “collective bargaining agreement” (acuerdo del pacto colectivo) si es miembro de un sindicato, para información sobre sus derechos y responsabilidades bajo las leyes de ausencia familiar/médica.

8. ¿Qué tengo que decirle a mi empleador para tomar ausencia familiar/médica?

Si Ud. sabe por adelantado que necesitará tomar ausencia familiar/médica—por ejemplo, si está embarazada y planeja quedarse en casa para conectarse con su recién nacido—tiene que avisar a su empleador 30 días antes que la ausencia comienza. Si Ud. no sabe por adelantado que necesitará tomar ausencia—por ejemplo, si tiene un accidente de coche o tiene una cirugía de urgencia—tiene que avisar a su empleador que necesita tomar ausencia médica por sus heridas o enfermedades tan pronto como pueda, normalmente dentro de algunos días del comienzo de la ausencia.

Consejo: Si es posible, debe avisar a su empleador por escrito que necesita tomar ausencia y guardar una copia de la carta para sus archivos. También debe documentar cualquier conversación que tiene con su empleador sobre la ausencia familiar/médica.

Ud. no tiene que firmar una autorización para liberar su archivos médicos ni darle a su empleador toda su historia médica o toda la historia médica de su miembro de familia para calificar por la ausencia familiar/médica. Sin embargo, debe darle a su empleador suficiente información para que entienda que está tomando la ausencia por una razón calificante—como en la lista de pregunta #3 – para que el empleador sepa que tiene una obligación de darle información sobre sus derechos.

Si su empleador tiene preguntas sobre su necesidad por la ausencia, puede pedir un certificado médico de su doctor relativo a su necesidad por la ausencia, pedir segunda y tercer opiniones sobre la necesidad por la ausencia, y obtener informes sobre bases regulares mientras está tomando la ausencia. Es importante cooperar con los procedimientos de su empleador en cuanto a su solicitud por certificados médicos y informes poco frecuentes. Si Ud. no coopera, no estará protegido bajo las leyes de ausencia familiar/médica.

9. ¿Se puede ser pagado durante la ausencia familiar/médica?

La ausencia familiar/médica bajo las leyes de D.C. y la FMLA no es pagado. De todos modos, en algunas circunstancias, Ud. o su empleador pueden elegir dejarle usar cualquier tiempo pago para enfermedad o vacación que se ha acumulado en conjunción con su ausencia familiar/médica.

10. ¿Hay que tomar toda la ausencia familiar/médica de una vez?

No. Se puede tomar la ausencia familiar/médica por un día a la vez, una semana a la vez o todo de una vez. La cantidad que Ud. toma es determinado según cuando su doctor diga que puede volver a trabajar. Además, en algunos casos, se puede tomar la ausencia familiar/médica a intervalos y trabajar medio tiempo. Por ejemplo, si Ud. tiene cáncer y necesita los tratamientos radiactivos, es

posible que pueda tomar la ausencia una vez cada semana. Para calificar por el trabajo de medio tiempo o la ausencia a intervalos, debe mostrar que tomar la ausencia de este modo es médicamente necesario y que su enfermedad grave o la de un miembro de su familia, esposo/a, hijo/a o madre/padre es mejor acomodado de esta manera.

11. Si Ud. cree que sus derechos bajo las leyes de ausencia familiar/médica han sido violados o si Ud. quiere ayuda en comprender sus derechos bajo las leyes de D.C. o la FMLA, ¿dónde debe buscar asistencia?

Un trabajador puede hacer cumplir sus derechos bajo la FMLA y solicitar daños y perjuicios incluyendo la reintegra de su empleo, el pago posterior, y los gastos legales si Ud. contrata un abogado por ponerse en contacto con el “Department of Labor, Wage and Hour Division” (Departamento de Trabajo, División de Sueldos y Horarios) (301) 436-6767 para someter una queja. La queja debe ser sometida **dentro de dos años** después del primer acto discriminatorio. También se puede entablar una demanda en en “federal District Court” (la corte federal del distrito) dentro de dos años del primer acto discriminatorio. Busque la asistencia de un abogado si escoje entablar una demanda en la corte federal.

Para hacer cumplir sus derechos bajo las leyes de ausencia familiar/médica de D.C., debe someter una queja con el “D.C. Human Rights Office” (DCOHR, La Oficina de Derechos Humanos), 441 4th Street NW, Suite 570 North, Washington, D.C. 20001, (202) 727-4559 o en “D.C. Superior Court” (la corte superior) **dentro de un año** de la violación de sus derechos o del descubrimiento de la violación.

Si Ud. tiene más preguntas, por favor venga a nuestra Clinica de Derechos para Trabajadores para consejo legal gratuito. La Clinica está localizada en “Bread for the City,” 1525 7th Street, NW, Washington, D.C. (entre las calles P y Q), cada miércoles de las 6 hasta las 8 de la tarde. Está cerca del metro Shaw/Howard University en la línea verde. En la clinica, Ud. puede hablar con un voluntario, quien consultará con un abogado para darle consejo sobre su situación. Por favor traiga todos los documentos relacionados con su problema legal. Si tiene cualquier pregunta, llame al (202) 828-9675.

Se ha escrito esta hoja para proveer información preciso y general en relación a los derechos legales del empleo en Washington, D.C. Dado que las leyes y procedimientos cambian frecuentemente, el D.C. Employment Justice Center no puede asegurar que la información en esta hoja está al día y no puede ser responsable por cualquier uso de esta hoja. No dependa de esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada acerca de de sus derechos legales.