

FMLA (LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA) Y Días de enfermedad



La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) requiere que ciertos empleadores provean protección de trabajo con ausencia no pagada para empleados con condiciones médicas que les hacen incapaces de hacer sus trabajos, o para empleados que tienen que cuidar a miembros enfermos de sus familias o hijos nuevos (por nacimiento, adopción, o acogida temporal). Según 29 U.S.C. § 2601 *et seq.*, 29 C.F.R. § 825.100 *et seq.*; 5 U.S.C. § 6381, 29 C.F.R. § 6301201 (federal employees); D.C. Code § 32-501 *et seq.*, 4 DCMR § 1600 (D.C. law).

Ausencia proveída por FMLA:

- 12 semanas cada 12 meses para ausencia familiar o médica.
 - Según FMLA en DC, los empleadores pueden proveer un máximo de 16 semanas cada 24 meses para ausencia *familiar*.
 - Según FMLA en DC, los empleadores pueden proveer un máximo de 16 semanas cada 24 meses para ausencia *médica*.
- Ausencia no pagada
- El empleador tiene que reservar un trabajo igual o equivalente para el trabajador cuando vuelva al trabajo, aunque el trabajador ha sido reemplazado durante la ausencia.
 - Un trabajo equivalente es un trabajo con sueldos, beneficios, responsabilidades, y horas de trabajo comparables.

Un empleador cubierto tiene:

- 50 o más empleados dentro de un radio de 75 millas
 - Según FMLA en DC, el empleador sólo necesita 20 empleados para ser cubierto.

Un empleado elegible:

- Ha trabajado para el mismo empleador al que pidió la ausencia por lo menos 12 meses (no tienen que ser consecutivos) antes del pedido de ausencia.
 - Según FMLA en DC, un empleado elegible ha trabajado para el empleador para un año sin pausa en el tiempo de empleo.
- Ha trabajado por lo menos 1250 horas durante los 12 meses antes del pedido de ausencia (promedio de 24 horas/semana).
 - Según FMLA en DC, un empleado elegible ha trabajado por lo menos 1000 horas (promedio de 19 horas/semana).

La ausencia tiene que ser para que el empleado pueda cuidar a:

- Sí mismo, si tiene una condición médica seria que hace difícil completar las responsabilidades del trabajo.
- Un hijo, esposo/a, o padre que está sufriendo de una condición médica seria.
- Un bebé, dentro de 12 meses desde el nacimiento.
- Un niño adoptado o acogido temporalmente dentro de 12 meses de colocación.

Una condición médica seria es una enfermedad, una herida, o una discapacidad física o mental con:

- Tratamiento en un hospital, hospedería, o residencia para enfermos, O
- Tratamiento constante por un profesional médico (incluye 2 o más visitas a un doctor, enfermero, o asistente médico en la supervisión directa de un doctor, o 1 visita que resulta en un “régimen de tratamiento constante”) Y un período de discapacidad de 3 o más días consecutivos.
- Discapacidad por causa de enfermedad terminal o crónica. Ojo: La ausencia para abuso de drogas o alcohol es sólo para tratamiento, no para discapacidad.
- Discapacidad por causa del embarazo o cuidado prenatal.

Violaciones posibles de FMLA:

- Contando una ausencia calificada para FMLA como una ausencia según una política de absentismo progresivo.
- Calculando mal la elegibilidad para ausencia FMLA cuando:
 - No designando un período de ausencia de 12 meses, O
 - No dando noticia de aplicabilidad de FMLA dentro de 2 días laborables.

- No mostrando las noticias requeridos de FMLA.
- No manteniendo beneficios de seguridad de salud durante la ausencia.
- Molestando a un empleado por pedir ausencia de FMLA o tomando ausencia de FMLA.
- Negándole a un empleado el pedido para ausencia de FMLA.
- Despidiendo a un empleado durante su ausencia de FMLA o por tomar ausencia de FMLA.
- Despidiendo a o discriminando contra un empleado por reivindicar sus derechos según FMLA.

Días de enfermedad pagados en DC

Según la ley de días de enfermedad pagados en DC de 2008 (“DC Accrued Sick and Safe Leave Act”) todos los empleadores públicos y privados en DC tienen que proveerles a sus empleados días de enfermedad pagados. Los empleados empiezan a acumular estos días cuando empiezan a trabajar para un empleador, y pueden usar los días después de 90 días de trabajo con este empleador. Según D.C. Law 17-152.

Para obtener días de enfermedad pagados, un empleado tiene que presentar un pedido escrito. Cuando puede anticipar la ausencia, el empleado debe dar noticia de 10 días a su empleador, o antes de empezar el día de trabajo cuando no puede anticipar la ausencia. Si hay una emergencia, el empleado debe notificar al empleador dentro de 24 horas de la emergencia o antes del próximo día de trabajo.

Trabajadores no incluidos: Contratistas independientes, alumnos, ciertos trabajadores en el campo del salud, y trabajadores en restaurantes que reciben propinas.

Cantidad de ausencia requerida:

- Los empleadores con 100 o más empleados tienen que proveer a cada empleado por lo menos 1 hora de ausencia pagada por cada 37 horas trabajadas, y un máximo de 7 días de ausencia cada año.
- Los empleadores con entre 25 y 99 empleados tienen que proveer a cada empleado por lo menos 1 hora de ausencia pagada por cada 43 horas trabajadas, y un máximo de 5 días de ausencia cada año.
- Los empleadores con 24 o menos empleados tienen que proveer a cada empleado por lo menos 1 hora de ausencia pagada por cada 87 horas trabajadas, y un máximo de 3 días de ausencia cada año.

Se puede tomar **ausencia de enfermedad** para cuidar la salud física o mental de un empleado o de un miembro de la familia del empleado.

Se puede tomar **ausencia de seguridad** para obtener servicios sociales o legales que tratan de violencia doméstica, ofensas, o abuso sexual de un empleado o de un miembro de la familia del empleado.

La definición de “miembro de familia” es más general que según FMLA de DC que FMLA federal. La definición incluye a abuelos, padres de esposos, parejas domésticas, alguien que comparte una relación comprometida y residencia con el empleado hace un año.

Adaptado de una lista de verificación por Sharon Dietrich de Servicios Legales de la Comunidad en Philadelphia, PA. No use esta lista de verificación como un sustituto para un análisis más meticuloso según la ley y las regulaciones antes de hacer un reclamo. Para más información acerca de sus derechos en el trabajo, venga a nuestro Taller del Derecho del Trabajador ejecutado por el Centro de Justicia en el Trabajo del D.C. Todos los miércoles de 6:00 – 9:00 p.m, en Bread for the City, NW (1525 Calle 7, N.W., entre las calles P y Q, cerca de la estación de Metro Howard University/Shaw en la línea verde). No necesita una cita. Llame al (202) 828-9675 por cualquier pregunta. Para cualquier otra información acerca de los Talleres, usted nos puede visitar en la página web del Centro de Justicia en el Trabajo, al www.dcejc.org

DC Employment Justice Center

OFICINA: 727 15TH STREET, NW, SEGUNDO PISO, WASHINGTON, DC 20005
 TELÉFONO: 202.828.9675 FAX: 202.828-9190 www.dcejc.org justice@dcejc.org

(abril 2011)