

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



## ¿Qué es FMLA?

- 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).

## ¿Qué son los beneficios de FMLA? FMLA le provee:

- **12 semanas** cada 12 meses para ausencia familiar o médica.
  - En DC, los empleadores pueden proveer un máximo de 16 semanas cada 24 meses para ausencia *familiar*.
  - En DC, los empleadores pueden proveer un máximo de 16 semanas cada 24 meses para ausencia *médica*.
- **26 semanas** cada 12 meses para ausencia familiar o médica para cuidar a un miembro militar estadounidense.
- El empleador tiene que reservar un trabajo igual o equivalente para el empleado cuando vuelva al trabajo, aunque el empleado haya sido reemplazado durante su ausencia. Un trabajo equivalente es un trabajo con sueldo, beneficios, responsabilidades, y horas de trabajo comparables.

## ¿Cuáles empleadores tienen que dar estos beneficios a sus empleados?

- Según la ley federal, los empleadores con 50 o más empleados tienen que proveer FMLA
- En DC, la FMLA estipula que el empleador sólo necesita 20 empleados para proveer FMLA.

## ¿Cuáles empleados tienen los beneficios de FMLA?

- Un empleado que ha trabajado un mínimo de 12 meses antes de pedir la ausencia para el mismo empleador a quien se lo pidió (éstos no tienen que ser consecutivos). Según FMLA en DC, un empleado es elegible cuando ha trabajado para el empleador por un año sin pausa en el tiempo de empleo. O;
- Un empleado que ha trabajado por lo menos 1250 horas durante los 12 meses antes de pedir la ausencia (promedio de 24 horas/semana). Según FMLA en DC, un empleado es elegible cuando ha trabajado por lo menos 1000 horas (promedio de 19 horas/semana).

## ¿Cuáles situaciones y relaciones familiares permiten que un empleado se beneficie de FMLA?

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 esté sufriendo de una condición médica seria.
- Un bebé, dentro de los 12 primeros meses después del nacimiento.
- Un niño adoptado o acogido temporalmente dentro de los 12 meses después de colocación.

## ¿Qué es “una condición médica seria” según FMLA?

- 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 por abuso de drogas o alcohol es sólo para tratamiento, no para discapacidad.
- Discapacidad por causa del embarazo o cuidado prenatal.

## ¿Cuáles son las violaciones posibles de FMLA por un empleador?

- Contando una ausencia calificada para FMLA como una ausencia según una política de absentismo progresivo.
- Calculando mal la elegibilidad para ausencia FMLA cuando: No se ha designado un período de ausencia de 12 meses, O no se ha dado 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.

### ¿Cuáles son las leyes locales de Maryland y Virginia?

- En *Maryland*, la cantidad de FMLA depende de las horas trabajadas. Los empleados permanentes del estado tienen derecho a tomar FMLA para la enfermedad o incapacidad y para una cita con el médico del empleado o un familiar inmediato. Los empleados del estado pueden acumular hasta 15 días del principio del año. Los empleados del estado tiene 30 días de FMLA después del nacimiento o la adopción de un niño.
- En *Virginia*, los empleados públicos pueden tomar FMLA para una ausencia, ya sea un incidente de corto plazo, la enfermedad o la muerte de un miembro de la familia, u otra necesidad personal. La cantidad de horas para FMLA depende de la duración del empleo.

### ¿Qué es la ley de enfermedad pagado en DC de 2008?

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

### ¿Cuántos días de FMLA están permitidos?

- 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.

### ¿Qué se califica como una “ausencia” según FMLA?

- 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 con violencia doméstica, ofensas, o abuso sexual de un empleado o de un miembro de la familia del empleado.
- La definición de “miembro de familia” incluye los abuelos, padres de esposos, parejas domésticas, alguien que comparte una relación comprometida y residencia con el empleado hace un año.

### ¿Tengo el derecho a pedir un traductor que me ayude?

- En D.C., sí, tiene derecho a pedir un traductor cuando habla con una agencia administrativa. Para más información, visite: <http://dc.gov/DC/OLA/Programs+and+Services/Language+Access>. En Maryland y Virginia, no existe este derecho.

*Para más información sobre sus derechos en el trabajo, venga a nuestro Taller del Derecho del Trabajador de 18:00 a 21:00 en Bread for the City, NW (1525 Calle 7, N.W., entre las calles P y Q NW, la lista empieza a las 17:00) o, de 11:00 a 14:00 cada otro viernes en Bread for the City SE (1640 Good Hope Road, SE). No necesita una cita. Para más información, usted nos puede visitar en la página web del Centro de Justicia en el Trabajo, a [www.dcejc.org](http://www.dcejc.org)*

*Este informe intenta proporcionar información exacta y general con respeto a derechos legales que se relacionan al empleo en Washington, D.C. Ya que las leyes y los procedimientos cambian con frecuencia, el Centro de Justicia en el Trabajo del D.C. no asegura que la información en este informe es actual ni toma responsabilidad por cualquier uso a que es puesto. No dependa de esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada acerca de sus derechos legales en su caso.*

## DC Employment Justice Center

OFICINA: 1413 K STREET, NW, QUINTO PISO, WASHINGTON, DC 20005

TELÉFONO: 202.828.9675

FAX: 202.828-9190

[www.dcejc.org](http://www.dcejc.org)

[justice@dcejc.org](mailto:justice@dcejc.org)

(El Julio de 2012)