DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO BAJO LA LEY DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA

Derechos Básicos de Ausencia
La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA-en sus siglas en inglés) exige que todo empresario sujeto a la Ley provea a sus empleados elegibles hasta 12 semanas de ausencia del trabajo, no pagadas y con protección del puesto, por las siguientes razones:

- Por incapacidad causada por embarazo, atención médica prenatal o parto;
- Para atender a un hijo del empleado después de su nacimiento, o su colocación para adopción o crianza;
- Para atender a un cónyuge, hijo(a), o padres del/de la empleado(a), el/la cual padezca de una condición de salud seria; o
- A causa de una condición de salud seria que le impida al empleado desempeñar su puesto.

Derechos de Ausencia Para Familias Militares
Empleados elegibles con un cónyuge, hijo, hija, o padre que esté en servicio activo o se le haya avisado de una llamada a estado de servicio activo en la Guardia Nacional o las Reservas para respaldar una operación contingente, pueden usar su derecho de ausencia de 12 semanas para atender ciertas exigencias calificadoras. Las exigencias calificadoras pueden incluir la asistencia a ciertos eventos militares, la fijación del cuido alternativo de hijos, para atender ciertos arreglos financieros y legales, para asistir a ciertas consultas con consejeros, y para asistir a sesiones de intrucción posdespliegue de reintegración.

FMLA también incluye un derecho especial de ausencia que concede a empleados elegibles ausentarse del trabajo hasta 26 semanas para atender a un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley durante un período único de 12 meses. Un miembro del servicio militar bajo el alcance de la Ley es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, inclusive un miembro de la Guardia Nacional o las Reservas, que padece de una lesión o enfermedad grave sufrida en cumplimiento del deber en el servicio activo que puede incapacitar, por razones médicas, al miembro del servicio militar para desempeñar sus deberes y por la cual recibe tratamientos médicos, recuperación, o terapia; o está en estado de paciente no hospitalizado; o aparece en la lista de jubilados temporalmente por minusvalidez.

Beneficios y Protecciones
Durante una ausencia bajo FMLA, el empresario ha de mantener en vigor el seguro de salud del empleado bajo cualquier "plan de seguro colectivo de salud" con los mismos términos como si el empleado hubiese seguido trabajando. Al regresar de una ausencia de FMLA, a la mayoría de los empleados se le ha de restaurar a su puesto original o puesto equivalente con sueldo, beneficios y otros términos de empleo equivalentes.

El tomar una ausencia bajo FMLA no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio de empleo acumulado antes de que el empleado comenzara la ausencia.

Requisitos Para Elegibilidad
El empleado es elegible si ha trabajado para el empresario bajo el alcance de la Ley por lo menos por un año, por 1,250 horas durante los previos 12 meses, y si el empresario emplea por lo menos 50 empleados dentro de un área de 75 millas.

Definición de una Condición de Salud Seria
Una condición de salud seria es una enfermedad, lesión, impedimento, o condición física o mental que involucra o una pernoctación en un establecimiento de atención médica, o el tratamiento continuo bajo un servidor de atención médica que, o le impide al empleado desempeñar las funciones de su puesto, o impide al miembro de la familia que califica participar en actividades escolares o en otras actividades diarias.

Dependiendo de ciertas condiciones, se puede cumplir con el requisito de tratamiento continuo con un período de incapacidad de más de 3 días civiles consecutivos en combinación con por lo menos dos visitas a un servidor de atención médica o una visita y un régimen de tratamiento continuo, o incapacidad a causa de un embarazo, o incapacidad a causa de una condición crónica. Otras condiciones pueden satisfacer la definición de un tratamiento continuo.

Uso de la Ausencia
El empleado no necesita usar este derecho de ausencia todo de una vez. La ausencia se puede tomar intermitentemente o según un horario de

ausencia reducido cuando sea médicamente necesario. El empleado ha de esforzarse razonablemente cuando hace citas para tratamientos médicos planificados para no interrumpir indebidamente las operaciones del empresario. Ausencias causadas por exigencias calificadoras también pueden tomarse intermitentemente.

Substitución de Ausencia Pagada por Ausencia No Pagada

El empleado puede escoger o el empresario puede exigir el uso de ausencias pagadas acumuladas mientras se toma ausencia bajo FMLA. Para poder usar ausencias pagadas cuando toma FMLA, el empleado ha de cumplir con la política normal del empresario que rija las ausencias pagadas.

Responsabilidades del Empleado

El empleado ha de proveer un aviso con 30 días de anticipación cuando necesita ausentarse bajo FMLA cuando la necesidad es previsible. Cuando no sea posible proveer un aviso con 30 días de anticipación, el empleado ha de proveer aviso en cuanto sea factible y, en general, ha de cumplir con los procedimientos normales del empresario en cuanto a llamar para reporter su ausencia.

El empleado ha de proporcionar suficiente información para que el empresario determine si la ausencia califica para la protección de FMLA, con la fecha y la duración anticipadas de la ausencia. Suficiente información puede incluir que el empleado no puede desempeñar las funciones del puesto, que el miembro de la familia no puede desempeñar las actividades diarias, la necesidad de ser hospitalizado o de seguir un régimen continuo bajo un servidor de atención médica, o circunstancias que exijan una necesidad de ausencia familiar militar. Además, el empleado ha de informar al empresario si la ausencia solicitada es por una razón por la cual se había previamente tomado o certificado FMLA. También se le puede exigir al empleado que provea certificación y recertificación periódicamente constatando la necesidad para la ausencia.

Responsabilidades del Empresario

Los empresarios bajo el alcance de FMLA han de informar a los empleados solicitando ausencia si son o no elegibles bajo FMLA. Si lo son, el aviso ha de especificar cualquier otra información exigida tanto como los derechos y las responsabilidades del empleado. Si no son elegibles, el empresario ha de proveer una razón por la inelegibilidad.
Los empresarios bajo el alcance de la Ley han de informar a los empleados si la ausencia se va a designar protegida por FMLA y la cantidad de tiempo de la ausencia que se va a contar contra el derecho del empleado para ausentarse. Si el empresario determina que la ausencia no es protegida por FMLA, el empresario ha de notificar al empleado de esto.

Actos Ilegales Por Parte del Empresario

La ley FMLA le prohíbe a todo empresario:

- que interfiera con, limite, o niegue el ejercicio de cualquier derecho estipulado por FMLA;
- que se despida a, o se discrimine en contra de, alguien que se oponga a una práctica prohibida por FMLA o porque se involucre en cualquier procedimiento bajo o relacionado a FMLA.

Cumplimiento

El empleado puede presentar una denuncia con el Departamento de Trabajo de EEUU o puede presentar un pleito particular contra el empresario.

FMLA no afecta ninguna otra ley federal o estatal que prohíbe la discriminación, o invalida ninguna ley estatal o local o ninguna negociación colectiva que provea derechos superiores familiares o médicos.

La Sección 109 de FMLA (29 U.S.C. § 2619) exige que todo empresario bajo el alcance de FMLA exhiba el texto de este aviso. Los Reglamentos 29 C.F.R. § 825.300(a) pueden exigir divulgaciones adicionales.