

Sus Derechos

bajo

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993

La Ley de Ausencia Familiar y Médica de 1993 (LAFM) requiere que patrones sujetos a la ley provean a sus empleados 12 semanas de ausencia del trabajo sin paga por ciertas razones familiares médicas, con protección del empleo a empleados

"elegibles." Se consideran elegibles a los empleados de dicho patrón quienes hayan trabajado un año, y trabajado 1,250 horas más en los últimos 12 meses, y trabajan dentro de un área de 75 millas donde se ocupan a 50 empleados o más del mismo patrón.

Razones para Solicitar Ausencia:

Tiene derecho un empleado de tomar ausencia del trabajo sin paga por cualquiera de las siguientes razones:

- para cuidar a un niño recién nacido, o llevar a cabo una adopción o crianza, de un niño del empleado;
- para cuidar a un cónyuge (esposo/a), hijo/a, o *cualquiera* de los padres, quien padezca de un estado de salud grave, o;
- por un estado de salud grave que le impide a un empleado desempeñar su trabajo.

Se puede elegir por parte del empleado o el patrón substituir una ausencia sin paga por una ausencia pagada si el empleado tiene el tiempo pagado acumulado.

Notificación por Adelantado y Certificado Médico:

Se le puede exigir a un empleado que notifique por adelantado la necesidad de estar ausente, y además exigirle que provea certificado médico. Se puede negar el permiso si el empleado no cumple con estos requisitos.

- Por lo general se requiere que el empleado notifique al patrón con 30 días por adelantado cuando la ausencia es "anticipada."
- El patrón puede exigirle un certificado médico al empleado que pide tomar ausencia por motivo de un estado de salud grave, y puede exigir una segunda o tercera opinión médica (a cuenta del patrón), y además puede exigir un certificado médico de la salud, estado físico y capacidad del empleado para regresar al trabajo.

Beneficios y Protección del Empleo:

Durante una ausencia, el patrón tendrá que mantener en vigor el seguro de salud del empleado bajo cualquier "plan de salud de grupo" en existencia.

- Al regresar de una ausencia los empleados tienen el derecho a su trabajo original o a un trabajo equivalente con sueldo, beneficios, y otras condiciones de empleo equivalentes.
- Una ausencia no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio acumulado antes de que el empleado comenzara la ausencia del trabajo.

Actos Ilegales Por Parte del Patrón:

La LAFM le prohíbe al patrón lo siguiente:

- que interfiera, restrinja, o niegue que se ejercite cualquier derecho estipulado por la LAFM;
- que se despidan o se discrimine en contra de cualquier persona que se oponga a una práctica prohibida por la LAFM, o se involucre en cualquier procedimiento relacionado a esta ley.

Ejecución:

- El "Department of Labor" tiene la autoridad de investigar y resolver quejas de infracciones de la LAFM.
- El empleado elegible puede demandar a un patrón por medio de acción civil por infracciones de la LAFM.

La LAFM no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni reemplaza ninguna ley estatal o local, o convenio sindical que provea más amplios derechos de ausencia familiar o médica.

Para Más Información:

Si tiene acceso al internet, visite la pagina de la LAFM: <http://www.dol.gov/esa/whd/fmla>. Para localizar la oficina de horarios y salarios más cercana, llame a nuestra línea gratis de información y ayuda al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). Representantes están disponibles para asistir con información desde 8am a 5pm **en su zona horaria**; o visite nuestra pagina de internet <http://www.wagehour.dol.gov>.



US Department of Labor
Employment Standards Administration
Wage and Hour Division
Washington, D.C. 20210

WH Publication 1420SP
Revised August 2001