

Acta sobre Ausencia Médica y Familiar

- 1. Mi madre ha estado muy enferma y he tenido que tomar tiempo libre durante los últimos meses para poder llevarla a la consulta del médico. Mi jefe me llamó ayer y me dijo que si esto continuaba perdería mi puesto. ¿Es eso legal?**

Sólo si trabaja para una compañía pequeña. Bajo el Acta sobre Ausencia Médica y Familiar, las compañías de 50 o más trabajadores deben ofrecer hasta 12 semanas de ausencia sin paga al año por enfermedad propia grave, por el nacimiento o adopción de un hijo, y para cuidar de padres, hijos o cónyuges gravemente enfermos. Los empleados tienen derecho a esta ausencia si han trabajado para su empleador al menos 12 meses, al menos 1250 horas durante los 12 meses anteriores, y si trabajan en un lugar en que la empresa dé empleo a 50 o más empleados en un radio de 75 millas. Para mayor información, llame al Departamento de Trabajo al 1-800-959-FMLA.

- 2. He estado tomando ausencias sin paga bajo el Acta sobre Ausencia Médica y Familiar para cuidar de mi hija que tiene una grave enfermedad de la sangre. Mi empleador dice que no tiene que continuar pagando por mi cobertura de seguro médico. ¿Tiene razón?**

No. El Acta sobre Ausencia Médica y Familiar exige que los empleadores continúen pagando las primas de seguro médico a empleados ausentes por motivos médicos o familiares, como si continuaran trabajando. Para mayor información, póngase en contacto con el Departamento de Trabajo llamando al 1-800-959-FMLA.

- 3. Mi esposa está pasando por un embarazo difícil y su médico le ha dicho que guarde cama hasta que nazca el niño. ¿Cuenta este tiempo como parte de las 12 semanas de ausencia por maternidad que puede tomar bajo el Acta sobre Ausencia Médica y Familiar?**

Sí, el tiempo que se tome de ausencia debido a complicaciones del embarazo puede contar como parte de las 12 semanas de ausencia médica y familiar.

U.S. Department of Labor
Employment Standards Administration
Office of Public Affairs
200 Constitution Avenue, N.W.
Room S3321
Washington, DC 20210



Asunto Oficial
Multa por uso privado, \$300



Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
Administración de Estándares de Empleo

PREGUNTAS MÁS COMUNES

Paga y Horas Extraordinarias

- 1. Acabo de dejar mi trabajo y tenía varias semanas de vacaciones y de ausencia por enfermedad que me correspondían. Ahora mi empleador se niega a pagarme por este tiempo acumulado.**

La ley federal no exige el pago por ausencia médica, pago por vacaciones, o pago por finalización de empleo. Si usted deja su trabajo antes de usar todas sus vacaciones o ausencias médicas, su empleador no está obligado a pagarle por ese tiempo. Consulte con el departamento de trabajo de su estado para ver si hay una ley estatal que exiga a los empleadores pagar el tiempo acumulado.

- 2. ¿Cuáles son las normas referentes a la pausa de la comida y del café?**

La ley federal no exige pausas ni para la comida ni para el café, pero cuando los empleadores ofrecen pausas de 5 a 20 minutos, la ley federal considera estas pausas como tiempo de trabajo que debe pagarse. Consulte con el departamento de trabajo de su estado sobre normas referentes a las pausas para la comida o el café.

- 3. Mi jefe me llamó hoy y me dijo que iba a volver a asignarme un turno de noches y fines de semana. He trabajado ahí 13 años y no creo que esto sea justo.**

Su empleador tiene el derecho de pedirle que trabaje cualquier día por un número cualquiera de horas, pero debe pagarle una vez y media por cada hora que pase de las 40 que usted trabaja en una semana, a menos que a usted se le pague un salario y esté exento de horas extraordinarias.

- 4. Tuve que tomarme unos pocos días de vacaciones por razones personales y cuando volví al trabajo mi jefe me dijo que estaba despedido. ¿Puede hacer eso?**

Sí. La ley no especifica cuándo ni por qué los empleadores pueden despedir a sus empleados. Su empleador tiene el derecho de despedirle en cualquier momento. Sin embargo, si usted cree que perdió su puesto de trabajo por razones de discriminación debido a su raza, sexo, origen nacional, embarazo,

religión, discapacidad, edad o condición de veterano, puede ponerse en contacto con la Comisión de Igualdad de Oportunidad de Empleo llamando al 1-800-669-4000.

- 5. Cuando comencé en este puesto, mi empleador me prometió que me daría un aumento después de seis meses, y una bonificación al final de mi primer año. No ha mantenido su promesa.**

La ley federal no cubre las bonificaciones ni los aumentos prometidos por los empleadores. Su empleador está sólo obligado bajo la ley federal a pagarle al menos el salario mínimo y una vez y media éste por cualquier hora que pase de las cuarenta en una semana laboral. Consulte con el departamento de trabajo de su estado para ver si hay alguna ley estatal que cubra aumentos o bonificaciones.

- 6. Fui despedido hace dos semanas y todavía no he recibido mi última paga. ¿Qué puedo hacer?**

Su empleador no está obligado bajo la ley federal a pagarle a usted inmediatamente. Si el día normal de pago por el último periodo en que usted trabajó ha pasado y no se le ha pagado todavía, póngase en contacto con la División de Salarios y Horas del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Compensación al Trabajador

- 1. Recibí una herida en el trabajo. ¿A quién puedo llamar para comenzar a recibir la compensación al trabajador?**

Póngase en contacto con su oficina estatal de compensación al trabajador. Si usted trabaja para el gobierno federal, póngase en contacto con la Oficina de Programas de Compensación al Trabajador del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos.

Trabajo Infantil

- 1. ¿Qué edad deben tener los adolescentes para poder comenzar a trabajar?**

Los adolescentes pueden comenzar a trabajar cuando cumplen los 14 años, pero las horas que pueden trabajar están restringidas hasta que cumplen los 16, y el trabajo que pueden hacer está restringido

hasta que cumplen los 18. Durante el año escolar, los jóvenes de 14 y 15 años pueden trabajar sólo entre 7 de la mañana y 7 de la noche, y no más de tres horas por día lectivo, o 18 horas por semana de clases. Entre el 1 de junio y el Día del Trabajo, pueden trabajar hasta las 9 de la noche, pero no más de 8 horas al día y 40 horas a la semana.

Los jóvenes de 16 y 17 años pueden trabajar horas ilimitadas pero no pueden hacer funcionar equipo de motor como máquinas para cortar carne, máquinas de panadería, ni montacargas. La ley federal también prohíbe que los adolescentes trabajen en bosques, aserraderos, en minas, o en fabricación de explosivos. Hay leyes diferentes para el trabajo en granjas. Algunos estados tienen leyes más restrictivas sobre el trabajo infantil, y los empleadores deben obedecer aquella ley que sea más restrictiva.

- 2. Mi hija tiene 16 años y busca su primer empleo. ¿Dónde puede conseguir un permiso de trabajo?**

El gobierno federal no exige permisos de trabajo, pero algunos estados sí. Consulte con el departamento de trabajo de su estado o con el consejero de su escuela.

- 3. Mi hija trabaja en una farmacia y le han pedido que reparta algunos suministros a otras farmacias de la ciudad. No tiene que manejar más de una hora al día, pero acaba de obtener su permiso de manejar hace pocos meses. ¿Se le puede pedir que maneje en su trabajo?**

Si su hija tiene menos de 17 años no puede manejar en carreteras públicas como parte de su trabajo incluso si maneja su vehículo personal. Si los jóvenes de 17 años tienen permisos válidos sin violaciones, pueden manejar hasta un tercio de su jornada laboral o un 20 por ciento de su semana de trabajo. No pueden manejar por la noche y sólo pueden manejar carros o camiones ligeros de menos de 6000 libras. No pueden manejar más allá de un radio de 30 millas de su lugar de trabajo.

