Published on *Legal Aid Society - Employment Law Center* (http://las-elc.org)

Ausencia del Trabajo para Cuidar a un Familiar

- abrir todas
- cerrar todas
- versión para imprimir
- nota legal

1. ¿Qué derechos le proveen las leyes sobre el permiso familiar/médico?

   Las leyes federales y estatales proveen a ciertos empleados el derecho de tomarse un permiso no remunerado del trabajo para cuidar a un familiar que tiene una condición médica grave. La ley federal respectiva es la ley de Permiso Familiar y Médico—Family and Medical Leave Act (FMLA); la ley estatal es la ley de California Sobre los Derechos Familiares—California Family Rights Act (CFRA).

   Si usted califica para tomarse un permiso familiar/médico no remunerado bajo estas leyes, su empleador:

   - no puede despedirlo por tomarse hasta 12 semanas de permiso;
   - deberá devolverlo a su mismo trabajo o a uno equivalente una vez que vuelva usted de su permiso (el mismo pago, los mismos beneficios y las mismas condiciones laborales); y
   - deberá seguir pagando sus beneficios del seguro médico —si los tiene— durante el tiempo que ha pedido permiso.

   Las leyes de el Permiso Familiar/Médico impiden que su empleador interfiera con su derecho de tomarse un permiso familiar/médico, a acosarlo por tomarse dicho permiso, a negarle una petición válida de permiso, o a negarse a tomarlo como empleado o ascenderlo a otra posición porque se tomará o se ha tomado un permiso familiar/médico. También es ilegal que el empleador tome represalias en su contra por pedir un permiso familiar/médico o por quejarse a cerca de una violación de las leyes sobre el permiso familiar/médico.

   Otras leyes también prohíben que su empleador discrimine en su contra porque cree que usted tendrá que faltar al trabajo para cuidar a un familiar que tiene una discapacidad. (Vea la hoja informativa titulada “Discapacidades en el Trabajo: Una introducción a las leyes estatales y federales.”)

   hacia al principio

2. ¿Está usted amparado por las leyes de permiso familiar/médico?

   Usted deberá reunir todas las condiciones siguientes para poder ser amparado bajo las leyes de permiso familiar/médico:

   - deberá haber trabajado para su empleador 12 meses como mínimo (aunque sea a medio tiempo o por temporadas);
   - deberá haber trabajado 1,250 horas como mínimo (un promedio de 25 horas a la semana) durante los 12 meses anteriores al permiso;
   - su empleador tiene por lo menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas del lugar de trabajo; y
   - necesita permiso para ausentarse para cuidar a uno de sus padres, hijos, cónyuge o pareja doméstica registrada que padece de una *condición médica grave*. (El permiso del trabajo *por su propia* condición médica grave; en casos de embarazo o atención prenatal; o el nacimiento o adopción de un hijo también está amparado por las leyes sobre el permiso familiar/médico. Si desea obtener más información sobre el derecho de tomarse un permiso por las razones mencionadas, mire la sección “Otras publicaciones sobre el Permiso Familiar/Médico”).

   hacia al principio

3. ¿ Qué significa el lenguaje usado en las leyes de Permiso Familiar/Médico?

   “condición médica grave”

   Bajo las leyes de permiso familiar/médico, una *condición médica grave* es una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que ocasiona un período de incapacidad (es decir, que impide la capacidad de la persona para trabajar, asistir a la escuela o realizar sus actividades diarias normales) y requiere por lo menos uno de los siguientes:

   - pasar una noche en el hospital, clínica de convalecencia, o centro residencial de cuidados médicos (también cubre todo tratamiento posterior o por incapacidad relacionado al cuidado del paciente internado); o
   - tratamiento continuo por un proveedor de servicios médicos.

“tratamiento continuo”

Bajo las leyes de permiso familiar/médico, la cláusula sobre el *tratamiento continuo* exige uno de los siguientes:

- una condición que produzca incapacidad por más de tres días y que exija: (1) dos o más visitas al proveedor de servicios médicos, o (2) una visita con un régimen de tratamiento continuo y supervisión.
- una condición crónica que dure largo tiempo y que exija visitas periódicas al médico, y que pueda causar incapacidad de forma ocasional en vez de continua;
- ausencias permanentes o durante largos períodos de tiempo debido a una condición que no pueda tratarse de forma efectiva (tal como un cáncer terminal) y por la que el paciente esté bajo supervisión pero no necesariamente recibiendo tratamiento de forma activa por un proveedor de servicios médicos;
- ausencias para recibir tratamientos múltiples (1) cirugía restauradora, o (2) una condición que pueda causar un período de incapacidad de más de tres días de no recibir tratamiento; o
- embarazo y cuidado prenatal (si desea más información sobre las reglas especiales particulares al embarazo, consulte la sección “Otras publicaciones relacionadas al permiso familiar/médico” al final de esta hoja informativa).

El tratamiento o cirugía cosmética y los tratamientos para condiciones comunes tales como la gripe no se consideran, por lo general, como condiciones graves.

“tratamiento”

El *tratamiento* bajo las leyes sobre el permiso familiar/médico incluye los exámenes para determinar la existencia de una condición grave así como la evaluación de dicha condición. El tratamiento no incluye los exámenes de rutina tales como los exámenes físicos, dentales o de la vista.

“proveedores de servicios médicos”

El término *proveedor de servicios médicos* incluye a:

- doctores con licencia para practicar medicina;
- psicólogos clínicos;
- oculistas, dentistas, podíatras;
- facultativos enfermeros y enfermeras-parteras con las licencias respectivas;
- trabajadores sociales clínicos; y
- quiroprácticos (en circunstancias limitadas, dependiendo del tratamiento que proveen).

Si el seguro de salud de su empleador acepta el certificado emitido por el médico que da tratamiento a su pariente indica la existencia de una condición médica para corroborar un reclamo para obtener beneficios, es probable que el doctor que atiende a su pariente sea considerado como proveedor de servicios médicos bajo las leyes sobre el permiso familiar/médico.

“familiar”

Puede tomarse un permiso para cuidar a un padre, hijo, cónyuge o pareja doméstica registrada que padezca de una condición médica grave. *Padre* se refiere al padre o madre biológicos o a la persona que lo haya criado de niño como si fuera su padre o madre. Los suegros no están incluidos. *Cónyuge* se refiere a un esposo o esposa que sea reconocido como tal por el estado en el que usted reside. *Pareja doméstica registrada* son las parejas del mismo sexo que hayan presentado una *Declaration of Domestic Partnership* con el Secretario de Estado.

Hijo se refiere a los hijos biológicos, adoptados o de crianza (*“foster”*), niños bajo su custodia legal o para quienes usted actúa como el padre o la madre aunque no los haya adoptado formalmente. El niño deberá ser ya sea (1) menor de 18 años, o (2) tener 18 o más pero ser incapaz de cuidarse así mismo debido a una discapacidad física o mental.

hacia al principio

4. ¿Qué tipos de cuidados están amparados bajo las leyes de permiso familiar/médico?

Las leyes de permiso familiar/médico reconocen que a usted se le podría necesitar para proporcionar cuidados físicos o psicológicos o ambos. Así usted podría tomarse un permiso familiar/médico por ejemplo, si es que tiene que proporcionar cuidados físicos a un familiar que padece de una condición médica grave (tal como bañarlo, darle sus medicamentos, darle de comer, o transportarlo al médico cuando su familiar por sí solo no puede cuidar de sí mismo) o si un médico determina que será de provecho para su familiar que usted le brinde consuelo o tranquilidad mental (tal como quedarse con un familiar que vaya a ser operado). Usted también puede tomarse un permiso cuando lo necesitan para coordinar los cambios relacionados al cuidado o para sustituir a las otras personas que cuidan a su familiar.

hacia al principio

5.

¿Qué obligaciones tiene su empleador de informarle acerca de sus derechos sobre el permiso familiar/médico?

Un empleador que deba regirse por las leyes sobre el permiso familiar/médico (que tenga 50 empleados o más) debe hacer lo siguiente:

- pegar un aviso que explique los derechos y responsabilidades según las leyes de permiso familiar/médico;
- ofrecer información detallada y por escrito sobre dichos derechos y responsabilidades a todo empleado que reúna los requisitos que le informe de su necesidad de tomarse un permiso familiar/médico;
- incluir en un manual para los empleados ("employee handbook"), si es que el empleador tiene uno, los derechos y responsabilidades de los empleados según las leyes de permiso familiar/médico; y
- designar un permiso, ya sea remunerado o no, como permiso que esté amparado por las leyes de permiso familiar/médico e informar al empleado sobre dicha determinación.

Si su empleador no le ha informado sobre sus derechos relacionados al permiso y usted cree que su empleador debe regirse por las leyes de permiso familiar/médico, solicite a su empleador información acerca de dichos derechos.

hacia al principio

6. ¿Cuáles son los términos del Permiso Familiar/Médico?

- El permiso que se otorga bajo las leyes sobre el permiso familiar/médico no es remunerado a menos que se utilice otro tipo de permiso remunerado junto con el permiso (tal como tiempo por enfermedad o vacaciones).
- En la mayoría de los casos, a usted deberá devolvérsele su mismo puesto o uno equivalente cuando regrese de su permiso. Usted no tendrá derecho a que se le devuelva dicho puesto si el mismo fue eliminado por motivos empresariales legítimos que no estén vinculados al permiso que usted se tomó.
- Su empleador deberá seguir pagando sus beneficios de seguro médico, de contar usted con ellos, durante el tiempo que esté con permiso. Esta cláusula incluye los beneficios que usted reciba para sus dependientes o familiares.
- Si usted no regresa después de su permiso, su empleador puede pedir que le reembolse el costo de los beneficios de cuidados médicos que pagó por usted durante su permiso, a menos que el volver al trabajo no esté en sus manos (por ejemplo si su condición médica le impide trabajar).

hacia al principio

7. ¿Tiene usted que informar a su empleador que necesita tomarse un permiso familiar/médico?

Debe informar a su empleador con 30 días de anticipación antes de tomarse un permiso familiar/médico que es previsible, por ejemplo, debido a una cirugía mayor cuya fecha ha sido fijada de antemano. Si debe tomarse el permiso súbitamente o de surgir una emergencia médica, usted o alguno de sus familiares deberá comunicárselo a su empleador lo antes posible, por lo general a no más de dos o tres días de ocurrido el incidente. Deberá comunicarle a su empleador por escrito que necesita tomarse un permiso familiar/médico y cerciorarse de obtener la respuesta de su empleador por escrito.

Usted no está obligado a divulgar el diagnóstico de su familiar a su empleador, pero debe proporcionarle la información necesaria para que entienda que a usted se le necesita para cuidar a su familiar que sufre de una condición médica grave.

Antes de tomarse el permiso, asegúrese de entender las reglas de su empleador con respecto al permiso familiar/médico. Pida a su empleador una descripción por escrito de los derechos y responsabilidades relacionados al permiso familiar/médico.

hacia al principio

8. ¿Qué tipo de información relacionada a su permiso familiar/médico puede pedirle su empleador?

Si usted se toma un permiso familiar/médico, su empleador puede pedirle lo siguiente:

- confirmación de su parentesco con el familiar, tal como una partida de nacimiento o acta de matrimonio;
- un certificado médico de un proveedor de cuidados médicos (tal como la nota de un doctor) sobre la condición médica grave de su familiar;
- certificados de forma periódica si se vence el certificado original, si usted pide una extensión de su permiso, o si las circunstancias cambian; e
- informes periódicos durante el permiso sobre su situación y sus intenciones de volver al trabajo.

hacia al principio

9.

¿Qué información debe incluir el certificado médico?

La petición de su empleador de un certificado médico (tal como la nota de un doctor), que indique que usted debe cuidar a un familiar que padece de una condición médica grave debe de ser por escrito. Dicho certificado no tiene que divulgar el diagnóstico de su familiar, pero debe contener la información necesaria para que su empleador pueda constatar que usted realmente necesita el permiso. La nota del médico debe incluir:

- la fecha de inicio de la condición médica grave de su familiar;
- la duración probable de dicha condición;
- un cálculo aproximado del tiempo que el proveedor de servicios médicos cree que usted necesitará cuidar a su familiar;
- una declaración que indique que la condición médica grave justifica la participación suya en la prestación de cuidados durante el período de tratamiento o supervisión de su familiar.
- una declaración que dé constancia que usted necesita un permiso para trabajar intermitentemente o que le reduzcan las horas de trabajo de ser pertinente en su caso.

Su empleador no puede pedir ni a usted ni al médico de su familiar más que ésta información básica. Si el certificado sobre la condición médica grave de su familiar reúne estos requisitos, su empleador deberá considerarlo como suficiente. Su empleador no puede exigir ni una segunda ni una tercera opinión para que se determine que el familiar de usted padece de una condición médica grave. Su empleador deberá mantener en confidencia toda la información médica que aparezca en el certificado.

hacia al principio

10. ¿Puede tomarse usted un permiso para trabajar a medio tiempo o esporádicamente?

Usted puede tomarse un permiso familiar/médico para trabajar de forma intermitente o con un horario reducido (medio tiempo), si este arreglo le permite cuidar mejor a su familiar. Usted puede tomarse un permiso para trabajar intermitentemente no sólo cuando su familiar necesita cuidados ocasionales (como quimioterapia mensual), o cuando a usted se le necesita sólo de forma esporádica (como cuando comparte usted las responsabilidades del cuidado con otros).

Si necesita un permiso para trabajar intermitentemente o para que le reduzcan las horas de trabajo, deberá coordinar con su empleador un horario de trabajo que interfiera con las operaciones de la empresa lo menos posible, pero que al mismo tiempo tome en consideración las necesidades médicas de cuidado de su familiar, tal y como lo ha determinado el proveedor de servicios médicos. Su empleador puede trasladarlo, de forma temporal, a otro puesto con el mismo pago y los mismos beneficios si es que dicho puesto resulta más conveniente en vista de su permiso para trabajar intermitentemente.

Su empleador no puede obligarlo a tomarse un permiso más largo de lo que estipule el médico de su familiar, ni puede tampoco trasladarlo como castigo por haberse tomado el permiso (trasladarlo por ejemplo del turno de día al de noche). Cuando ya no necesite usted de un horario reducido, su empleador deberá restituirlo al puesto que ocupó antes de tomarse el permiso o a uno equivalente.

hacia al principio

11. ¿De qué forma está relacionado el permiso familiar/médico a otros tipos de permiso?

Vacaciones/Permiso por motivos personales/Tiempo por enfermedad

Tanto usted como su empleador pueden optar por aplicar el tiempo remunerado de vacaciones, enfermedad o permiso por motivos personales que usted haya acumulado al permiso que se tome en caso de que deba cuidar a un familiar. Sin embargo, su empleador sólo puede aplicar el tiempo de permiso por vacaciones o por motivos personales a un permiso que usted pida siempre y cuando la razón de éste permiso esté amparada por las leyes sobre el permiso familiar/médico. Por otra parte, si la política de permiso por enfermedad de su empleador abarca el tiempo que se tome el empleado para cuidar a algún familiar, usted o su empleador pueden optar por usarlo durante su permiso para cuidar a un familiar De usarse cualquier tipo de permiso remunerado durante el permiso familiar/médico, y los requisitos de su empleador para usar este permiso remunerado son menos estrictos que los de las leyes sobre el permiso familiar/médico, sólo podrán imponerse los requisitos menos estrictos. (Por ejemplo, si no necesita presentar una nota de su doctor para verificar que tiene que tomarse un permiso por motivos personales, entonces su empleador no le puede pedir que presente una nota del doctor para comprobar que tiene que tomarse un permiso familiar/médico). Su empleador no puede designar de forma retroactiva el tiempo libre remunerado como un permiso familiar/médico después de que usted vuelva al trabajo.

Permiso Familiar Pagado

El Permiso Familiar Pagado le da a los trabajadores que participan en sistema de Seguro de Discapacidad del Estado (“*State Disability Insurance”, SDI*) el derecho a recibir hasta seis semanas de sueldo parcial al año cuando se tienen que tomar un permiso para cuidar a un familiar que tiene una condición médica grave. Un empleado puede recibir beneficios de Permiso Familiar Pagado mientras se está tomando un permiso familiar/médico.

Los trabajadores que no reúnen los requisitos para recibir permiso familiar/médico (sin arriesgarse a perder su trabajo) aún podrían recibir beneficios de Permiso Familiar Pagado si es que pagan el Seguro de Discapacidad del Estado, y necesitan faltar al trabajo para cuidar a un familiar. Todos los empleados que pagan SDI califican para recibir beneficios de Permiso Familiar Pagado, sin importar el tamaño de la empresa o cuánto tiempo llevan trabajando. Para mayor información sobre el Permiso Familiar Pagado vea la hoja informativa titulada " Beneficios del Permiso Familiar Pagado" o vea la página de Internet del Departamento de Desarrollo del Empleo (*EDD*) www.edd.ca.gov/eddespanol.htm .

Permiso especificado por contrato

Las leyes sobre el permiso familiar/médico establecen derechos mínimos relacionados al permiso familiar/médico. Si su empleador ofrece mayores beneficios relacionados al permiso familiar/médico bajo un contrato sindical, otro contrato, política o práctica, usted tiene derecho a recibir los beneficios que se consideren más generosos.

Tiempo compensatorio ("Comp")

Su empleador no puede exigirle que substituya el tiempo libre compensatorio por un permiso familiar/médico no remunerado.

hacia al principio

12. ¿Dónde puede obtener ayuda con respecto a sus derechos de permiso familiar/médico?

Para obtener más información sobre la aplicación de las leyes de permiso familiar/médico en su caso, llame a:

La Línea de Información del Proyecto de Trabajo y Familia
(800) 880-8047 (gratuita en el estado de California)
(415) 593-0033 (de afuera de California)

Si usted cree que su empleador ha violado las leyes sobre el permiso familiar/médico, puede presentar una queja en la oficina local del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos ("United States Department of Labor"), División de Sueldos y Horas ("Wage and Hour Division"), a más tardar dos años a partir de la fecha del primer acto discriminatorio (vea la lista de las agencias gubernamentales de los EE.UU. en las primeras páginas de su guía telefónica); o comuníquese con el Departamento de Igualdad en el Empleo y Vivienda de California ("California Department of Fair Employment and Housing") a más tardar un año a partir de la fecha del primer acto discriminatorio (para obtener información llame al 1-800-884-1684).

Si demanda a su empleador por haber violado las leyes de permiso familiar/médico, la corte podría restituirlo a su trabajo y concederle el sueldo que debería habérsele pagado o el ascenso que debería haber recibido, así como el reembolso de los costos legales.

Existen límites de tiempo. Actúe de inmediato si cree que sus derechos han sido atropellados.

hacia al principio

13. Otras publicaciones relacionadas al permiso familiar/médico

La Legal Aid Society-Employment Law Center (LAS-ELC) ha publicado las siguientes hojas informativas para informar a los trabajadores sobre sus derechos con respecto al permiso familiar/médico. Si desea pedir alguna de estas publicaciones o si desea obtener más información acerca de sus derechos legales específicos, por favor llame a la línea de información del Proyecto de Trabajo y Familia al 1-800-884-1684 (gratuita en el estado de California), o vea las hojas informativas en www.las-elc.org/factsheets_sp.html .

- Ausencia del Trabajo por su Estado de Salud
- Beneficios del Permiso Familiar Pagado
- Discriminación por Embarazo
- Ausencia del Trabajo en caso de embarazo, atención prenatal y/o establecimiento de una relación con un nuevo hijo

hacia al principio

Si desea más información acerca de sus derechos laborales, llame a: The Workers' Rights Clinic
(El taller sobre los derechos de los trabajadores).

Nota Legal

El propósito de esta hoja informativa es proporcionar información correcta y general acerca de sus derechos legales respecto al empleo en California. Sin embargo, las leyes y procedimientos legales están sujetas a su modificación frecuente y a interpretaciones distintas, por lo que Legal Aid Society–Employment Law Center no puede garantizar que la información que contiene esta hoja informativa esté actualizada, ni se hace responsable

de cualquier uso que se le dé. No se confíe de esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación particular.