



NC Family to Family Health Information Center

*Un faro para las familias de niños con necesidades especiales de salud
care needs.*

NC Family to Family Health Information Center
ECAC
907 Barra Row, Suites 102/103
Davidson, NC 28036
Phone: (704) 892-1321
Fax: (704) 892-5028
Parent Information Line:
1-800-962-6817
hic@ecacmail.org

Fact Sheet

4

Derechos del Consumidor de Salud y Leyes Relacionadas FMLA

El Acta de la Familia y Ausencia Médica (The Family and Medical Leave Act FMLA) de 1993, dá el derecho a los empleados elegibles de ausentarse del trabajo hasta 12 semanas sin goce de sueldo, por razones específicas de tipo médico y/o familiar durante un período de 12-meses. La empresa puede elegir el uso del calendario, un año fiscal fijo de 12-meses, ó un período de 12-meses antes ó después del inicio de la ausencia por razones médicas .

La ley tiene requerimientos para la cobertura de la empresa; elegibilidad del empleado para el beneficio de la ley; el derecho de ausencia; mantenimiento de los beneficios de salud durante la ausencia y la reubicación a su empleo después de su ausencia médica; notificación y certificación de los requisitos de FMLA para salir y protección para los empleados que requieren tomar FMLA para salir. La ley requiere que las empresas archiven cierta información.

FMLA aplica a lo siguiente:

- Las agencias públicas, empleados federales, locales y del estado, agencias locales de educación, escuelas y
- Sector Privado, empresas que emplean 50 ó más empleados con 20 ó más semanas laborales en el calendario actual ó anterior y quienes están comprometidos en actividades comerciales ó industriales que afectan el comercio — incluyendo el conjunto de empresas y sucesores de las empresas con cobertura.

Eligibilidad de Empleados


Para ser elegible y recibir los beneficios FMLA, un empleado debe:

- Trabajar para una empresa con cobertura.
- Haber trabajado para la empresa por un total of 12 meses.
- Haber trabajado al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses (24 horas promedio a la semana)
- Trabajar en los Estados Unidos ó en cualquier territorio que pertenezca a este país, donde al menos 50 empleados sean empleados por la empresa en un radio de 75 millas.



Derecho de Ausentarse

Una empresa con cobertura debe conceder a un empleado elegible un total de 12 semanas de ausencia sin goce de sueldo durante cualquier período de 12 meses por una ó más de las siguientes razones:

- Nacimiento y cuidado del recién nacido del empleado.
- Adopción de un hijo(a) por el empleado a través de un orfanatorio ó servicio de adopción.
-  Por cuidado de un familiar cercano (esposo(a), hijo, ó padre) con una condición seria de salud.



El Centro Informativo de Salud de Familia a Familia de Carolina del Norte es un Programa del Centro de Asistencia para Niños con Discapacidades (ECAC) y es afiliado con Family Voices de Carolina del Norte. Esta hoja informativa se desarrolló con fondos de U.S. Department of Health and Human Services, Health Resources and Services Administration, Maternal and Child Health Bureau, Division of Services for Children with Special Health Needs. El Centro Informativo de Salud de Familia a Familia de Carolina del Norte opera bajo el auspicio # H84MC08000.

FAMILY VOICES[®]

Derechos de Salud del Consumidor y Leyes Relacionadas FMLA

✧ Al ausentarse por razones médicas cuando el empleado esta incapacitado para trabajar debido a una seria condición de salud.

Bajo ciertas circunstancias, los empleados pueden usar la salida FMLA **alternadamente**, lo que significa tomar dicha salida en periodos diferentes, ó reducir el horario normal diario ó semanal.

- Si la salida FMLA es por alumbramiento y cuidado del infante ó por adopción ó cuidado del infante adoptado, el uso alternado de la ausencia depende de la aprobación de la empresa.
- La salida FMLA puede ser tomada alternadamente en cualquier momento que se justifique médicamente, como cuidar de un familiar seriamente enfermo ó porque el empleado tiene una enfermedad grave y está incapacitado para trabajar.

Dependiendo de ciertas condiciones, los empleados y las empresas pueden escoger usar el pago de la ausencia acumulado (por enfermedad ó vacaciones) para cubrir algo ó toda la salida FMLA. Basándose en la información del empleado, la empresa es responsable en designar si el pago de la salida de dicho empleado cuenta como salida FMLA.

Las condiciones serias de salud se refieren a cualquier enfermedad, lesión, daño ó condició física ó mental que involucre lo siguiente:

✧ Cualquier período de incapacidad ó tratamiento relacionado con el cuidado del paciente internado (por una noche) en un hospital, hospicio, ó clínica y cualquier período de incapacidad ó ✧ tratamiento subsecuente relacionado con el cuidado de dicho paciente.

Continuar el tratamiento de un proveedor de salud, el cuál incluye cualquier periodo de incapacidad (incapacidad para trabajar, asistir a la escuela ó realizar otras actividades de rutina diaria) debido a:

1. Una condición de salud (incluyendo el tratamiento ó la recuperación) que dure más de tres días consecutivos y cualquier tratamiento subsecuente de un período de incapacidad relacionada con la misma condición, que también incluye:
 - Tratamiento por dos ó más veces bajo la supervisión de un proveedor de salud ó
 - Un tratamiento por un proveedor de salud bajo un régimen continuo de tratamiento,
2. Embarazo ó cuidado prenatal. (No es necesario acudir al proveedor de salud para cada salida) ó
3. Una condición de salud crónica y seria que continúe por un período prolongado, requiere visitas periódicas a un proveedor de salud y puede involucrar episodios ocasionales de incapacidad (ej: asma, diabetes). No es necesaria una visita al proveedor de salud para cada salida ó
4. Una condición permanente ó a largo plazo, para la cuál el tratamiento puede no ser efectivo (ej: Alzheimer's, ataque al corazón ó derrame cerebral, cáncer terminal). Se requiere solo la supervisión de un proveedor de salud en lugar de un tratamiento activo ó
5. Cualquier ausencia que reciba tratamientos múltiples para cirugía reconstructiva ó por una condición, la cuál podría resultar en un período de incapacidad de más de tres días si no se trata (ej: tratamientos para el cáncer, quimioterapia ó radiación).

Mantenimiento de los Beneficios de Salud

Se requiere que una empresa con cobertura mantenga un plan de cobertura de seguro de salud para un grupo, para que el empleado con salida FMLA cuando dicho seguro sea provisto, antes de que se efectúe la salida y en los mismos términos como si el empleado



NC Family to Family Health Information Center

Un faro para las familias de niños con necesidades especiales.

NC Family to Family Health Information Center
ECAC
907 Barra Row, Suites 102/103
Davidson, NC 28036
Teléfono: (704) 892-1321
Fax: (704) 892-5028
Línea Informativa para padres
1-800-962-6817
hic@ecacmail.org

Hoja
Informativa

4

Derechos de Salud del Consumidor y Leyes Relacionadas FMLA

continuará trabajando. Si aplica, se tendrán que hacer arreglos para que los empleados paguen su parte de la prima del seguro de salud, cuando se ausentan.

En algunos casos, la empresa puede recuperar la prima pagada para mantener la cobertura de salud para un empleado que no haya regresado a trabajar después de la salida FMLA.

Regreso al Trabajo

Al regreso de la ausencia FMLA, un empleado debe ser reubicado a su puesto ó a su equivalente en salario, beneficios y otros términos y condiciones de empleo.

El uso de la salida FMLA de un empleado no puede resultar en la pérdida de cualquier beneficio que el empleado haya obtenido ó tenga derecho antes de usar esta salida ó que no se cuente en contra del empleado bajo la política de asistencia "no faltas".

Observación

Los empleados que buscan usar la salida FMLA deberán notificarlo con 30 días de anticipación cuando dicha necesidad de ausentarse (salida FMLA) sea previsible y dicha notificación sea factible.

Las empresas pueden requerir que los empleados provean:

- Certificación médica que apoye la necesidad de ausentarse debido a una condición seria de salud que afecte al empleado ó a un miembro inmediato de su familia.
- Segunda ó tercera opinión médica (gastos de la empresa) periódica recertificación.
- Reportes periódicos durante la salida FMLA, relacionados con el estado del empleado que desee regresar a trabajar.

Para mayor información:

U.S. Department of Labor
ESA Wage and Hour Division
800 Briar Creek Road
Suite CC-412
Charlotte, NC 28205-6903
1-866-4 US WAGE
(1-866-487-9243)

ó

U.S. Department of Labor
ESA Wage and Hour Division
Somerset Bank Building
4407 Bland Road
Suite 260
Raleigh, NC 27609-6296
1-866-4 US WAGE

<http://www.dol.gov/esa>

Recurso: Hoja Informativa #28: The Family and Medical Leave Act of 1993 Publicada por the U.S. Department of Labor Employment Standards Administration Wage and Hour Division



Las "Hojas Informativas" son publicaciones del Centro de Asistencia para Niños con Discapacidades ECAC y desarrolladas con fondos de U.S. Health Resources and Services Administration (HRSA). Las opiniones expresadas no representan necesariamente su política y no debe asumirse que están Aprobadas por HRSA.

FAMILY VOICES®