

La Violencia Intrafamiliar y el Empleo

Ausencia del Trabajo por su Estado de Salud

SUS DERECHOS LEGALES

Las personas que sobreviven la violencia intrafamiliar a menudo necesitan tiempo libre para cuidar de su propia condición médica grave (ya sea mental o física), que es causada o agravada por el abuso. Bajo la ley federal de Permiso Familiar y Médico y la ley estatal de California Sobre los Derechos Familiares, estas personas podrían tomarse hasta doce semanas de permiso no pagado de su trabajo cada año, sin perder ese trabajo, debido a su condición médica grave. La ley del estado de California otorga fuertes protecciones a la privacidad de los sobrevivientes que podrían permitirles que se tomen permisos de ausencia del trabajo sin tener que revelar la existencia de violencia intrafamiliar u otro diagnóstico a su empleador.

1. ¿Qué derechos 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 en casos de condiciones médicas graves. 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 acerca de una violación de las leyes sobre el permiso familiar/médico.

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

Usted deberá reunir todas las condiciones siguientes para poder estar 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
- usted padece de una *condición médica grave*. (El permiso del trabajo para cuidar a un padre, hijo o cónyuge que padezca de una 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).

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 empleado 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.

El tratamiento o cirugía cosmética y los tratamientos para condiciones comunes tales como la gripe, no se consideran, por lo general, como condiciones graves. A menos que surjan complicaciones, los padecimientos comunes como el resfrío, la gripe, el dolor de oído, dolor de estómago, las úlceras pequeñas, los dolores de cabeza que no sean jaquecas (migrañas), los

problemas dentales o de ortodoncia rutinarios y las enfermedades periodontales no reúnen los requisitos para que le concedan un permiso médico.

“tratamiento”

El *tratamiento* bajo las leyes de 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, podiatras;
- enfermeras especializadas y enfermeras-parteras con las licencias respectivas;
- trabajadores sociales clínicos; y
- quiroprácticos (en circunstancias limitadas, dependiendo del tratamiento que proveen).

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

4. ¿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.



5. ¿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, compensación de trabajadores, seguro del estado por discapacidad).
- En la mayoría de los casos, a usted deberá devolverse 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).

6. ¿Tiene usted que informarle 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 su diagnóstico a su empleador, pero debe proporcionarle la información necesaria para que entienda la gravedad de la condición médica y que le impide hacer su trabajo.

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.

7. ¿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:

- un certificado médico de un proveedor de cuidados médicos (tal como la nota de un doctor) sobre su condición médica grave;
- una segunda y una tercera opinión (el empleador deberá pagarlas);

- 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 estado y sus intenciones de volver al trabajo.

Su empleador puede pedirle un certificado médico “*fitness for duty*” (capacidad para desempeñar sus labores) antes de que usted vuelva al trabajo, siempre y cuando el certificado esté relacionado a su trabajo, esté acorde con las necesidades de la empresa, y se pida a todos los empleados, independientemente de la razón por la cual se hayan tomado un permiso familiar/médico.

8. ¿Qué información debe incluir el certificado médico?

Una petición de su empleador de un certificado médico que indique que usted necesita tomarse un permiso (tal como la nota de un doctor) debe de ser por escrito. Dicho certificado no tiene que divulgar su diagnóstico, pero debe contener la información necesaria para que su empleador pueda constatar que usted realmente necesita el permiso. El certificado debe incluir:

- la fecha de inicio de su condición médica grave;
- la duración probable de dicha condición;
- una declaración en la que el médico indique que dicha condición lo discapacita a usted de forma *temporal* para desempeñar cualquier tipo de trabajo o una o más de las obligaciones que forman parte de su trabajo (debe hablar sobre sus obligaciones con el médico, y la declaración del doctor debe mencionar dicha conversación);
- la duración probable del permiso que necesita; y
- una declaración que dé constancia que usted necesita permisos intermitentemente o que le reduzcan las horas de trabajo, de ser pertinente en su caso.

En la mayoría de los casos su empleador no puede pedir ni a usted ni a su médico más que esta información básica. Su empleador no puede comunicarse con su médico directamente sin que usted dé su consentimiento. Sin embargo si el permiso familiar/médico es también un permiso relacionado a la compensación de trabajadores, su empleador puede observar las cláusulas de la compensación de trabajadores con respecto a la certificación. Su empleador deberá mantener en confidencia toda la información médica que aparezca en el certificado.

9. ¿Puede tomarse usted un permiso para trabajar a medio tiempo o de manera intermitente?

En ciertos casos usted podrá usar su permiso familiar/médico para trabajar a medio tiempo, o de forma intermitente. Por ejemplo, después de haberse recuperado de una operación quizás no esté lo suficientemente fuerte como para trabajar a tiempo completo y necesite hacerlo a medio tiempo. Para que le den un permiso para que pueda trabajar de manera intermitente deberá demostrar que dicho permiso es necesario desde el punto de vista médico y que debido a su grave condición médica le convendría más trabajar de forma intermitente o que le reduzcan las horas de trabajo. Usted 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 sus

necesidades médicas, tal y como lo ha determinado su proveedor de servicios médicos. Su empleador puede trasladarlo, de forma temporal, a otro puesto con el mismo sueldo 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 su médico, 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.

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

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 haya acumulado al permiso que usted se tome en caso de una condición médica grave. Sin embargo, su empleador no puede establecer el permiso por enfermedad como permiso familiar/médico a menos que usted padezca de una condición médica que esté amparada por las leyes sobre el permiso familiar/médico. Si usted se toma algún otro permiso remunerado tal como un permiso remunerado por discapacidad o un permiso relacionado a la compensación de trabajadores, su empleador no puede exigirle que use también su tiempo por enfermedades o vacaciones durante el permiso remunerado que se tome si ese tiempo libre también se establece como permiso familiar/médico. Su empleador no puede establecer de forma retroactiva el tiempo libre remunerado como un permiso familiar/médico después de que usted vuelva al trabajo.

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).

Tiempo compensatorio (“Comp”)

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

Permiso por discapacidad

En ciertos casos una condición médica que esté amparada por las leyes sobre el permiso familiar/médico, de ser permanente, puede también considerarse como una “discapacidad” según la definición de la Ley de Americanos con Discapacidades –“*Americans with Disabilities Act*” (ADA) o la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California–“*California Fair Employment and Housing Act*” (FEHA). En ciertas circunstancias, un permiso no remunerado podría ser una acomodación razonable para una discapacidad. Además, su empleador puede ofrecerle un permiso remunerado por discapacidad temporal, o puede que usted califique para recibir beneficios del seguro estatal por discapacidad –“*State Disability Insurance*”. (Para más información, llame al

Departamento de Desarrollo Laboral de California –“*California Employment Development Department*”).

Un permiso por discapacidad podría transcurrir simultáneamente a un permiso familiar/médico. Al momento de tomarse el permiso, debe dejar en claro que su discapacidad le impide trabajar solamente de forma temporal. Si solicita beneficios por discapacidad temporal durante su permiso familiar/médico, debe dejar en claro en el certificado médico para obtener beneficios por discapacidad que su discapacidad le impide trabajar solamente de forma temporal, incluso si la condición médica grave es permanente. Al volver de su permiso familiar/médico, podrá usted pedir otra acomodación razonable para la discapacidad que pudiera ser necesaria según el ADA o el FEHA.

Permiso por compensación de trabajadores

Una condición médica grave que esté amparada por la compensación de trabajadores podría estar también amparada por las leyes de permiso familiar/médico. De ser éste el caso, el permiso relacionado a la compensación de trabajadores del empleado podría usarse como parte de las 12 semanas de permiso que se conceden en el caso de permisos familiares/médicos. Si usted padece de una condición médica que está amparada por la compensación de trabajadores y que le da derecho a recibir un permiso familiar/médico, su empleador no puede obligarlo a aceptar trabajos livianos en vez de concederle el permiso familiar/médico. Aunque sus pagos de la compensación de trabajadores pueden terminar si se le ofrece a usted trabajos livianos y usted se niega a aceptarlos, usted todavía puede tomarse un permiso familiar/médico no remunerado en vista de la condición médica grave que padece.

Permiso especificado por contrato

Las leyes de permiso familiar/médico establecen los 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.

11. ¿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 a su situación, llame al **Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo** de la Sociedad de Asistencia Legal-Centro de Leyes Sobre Empleo, **gratis al (888) 864-8335**. El Proyecto le puede ayudar a entender cuáles son sus derechos, como hacerlos valer, y qué hacer si éstos son transgredidos.

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 habersele 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.

El propósito de esta hoja es proveerle información general pero exacta con respecto a los derechos legales relacionados con el empleo en California. Pero como las leyes y los procedimientos legales son sujetos a cambios frecuentes y diferentes interpretaciones, el Employment Law Center no puede asegurarle que la información en esta hoja está actualizada ni hacerse responsable por cualquier uso que se le pueda dar. No se atenga a esta información sin consultar un abogado o la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular.

Este proyecto fue respaldado por el subsidio No. 2005-WL-AX-0013, otorgado por la Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer del Departamento de Justicia de los EE.UU. Las opiniones, resultados, conclusiones, y recomendaciones en esta publicación/programa/exposición son del autor(es) y no reflejan necesariamente el punto de vista del Departamento de Justicia, Oficina sobre la Violencia Contra la Mujer.

Para más información sobre sus derechos como trabajador, llame a:

El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo
(888) 864-8335 o (415) 593-0033

El Proyecto de Violencia Doméstica y Empleo es un proyecto de la Legal Aid Society - Employment Law Center (LAS-ELC), una organización sin fines de lucro que se enfoca en los derechos legales laborales de trabajadores de bajos recursos, y que provee información legal gratis sobre una variedad de problemas relacionados con el trabajo.