

PERMISO PARA VÍCTIMAS O SUS FAMILIARES PARA RECIBIR ATENCIÓN MÉDICA

Una víctima de la violencia doméstica o sexual puede sufrir de problemas graves físicos o mentales de la salud que requieren atención médica. A veces existen leyes sobre el permiso para recibir atención médica o para atender asuntos familiares. También puede tomar tiempo libre para ayudar a un familiar que sufre de problemas de salud debido a la violencia. El propósito de esta guía es de proveerle a usted información básica sobre sus derechos bajo las leyes que le dan permiso para recibir atención médica o para atender a un familiar. Algunos estados tienen leyes que le dan permiso específicamente a las víctimas del abuso o de la violencia sexual para ir a la corte, para encontrar alojamiento seguro, o para recibir atención de un consejero. Nuestra guía delineando las leyes estatales es titulada “Time Off from Work” (disponible en <http://www.legalmomentum.org/issues/vio/timeoff.pdf>) y contiene más información sobre estas leyes.

1. ¿Qué derechos tienen las víctimas de la violencia doméstica, del acoso, o de la agresión sexual bajo las leyes federales sobre el permiso?

La ley federal llamada “**Family and Medical Leave Act (FMLA)**” le da ciertos derechos a empleados para obtener permiso sin paga para tratar a *un problema de grave salud* (“serious health condition”) o para hacerse cargo de un familiar con un problema de grave salud. Problemas de salud que resultan de la violencia doméstica, sexual, o del acoso se pueden contar como *problemas de graves salud* bajo el FMLA. La mayoría de los estados tienen leyes, semejantes a la ley federal, sobre el permiso para recibir atención médica o para ayudar a un familiar. Asegúrese si su estado tiene una ley sobre el permiso y, si la tiene, averigüe cuales son las diferencias entre la ley estatal y la ley federal.

Si califica para obtener el permiso bajo el FMLA, usted puede tomar hasta 12 semanas de tiempo libre para tratar a su enfermedad (o para cuidar a un familiar) sin ser despedida. Al regresar al trabajo usted tiene derecho a recibir los mismos beneficios, el mismo sueldo, y las mismas condiciones de trabajo que tenía antes de tomar el permiso. Si usted recibe beneficios de seguro médico en su trabajo, debe seguir recibiendo estos beneficios durante su ausencia también.

Bajo el FMLA un empleador no puede negarle su derecho de obtener este permiso. Su empleador no la puede acosar, negarle una solicitud válida para obtener este permiso, o negarle un trabajo o una promoción porque ha obtenido este permiso anteriormente o por que tendría que obtener este permiso en un futuro. También es ilegal bajo esta ley que su empleador la castigue por solicitar este permiso o que la castigue por quejarse que el o ella no esta cumpliendo con las reglas del FMLA.

2. ¿Puedo aplicar para tomar tiempo libre bajo el FMLA?

Depende. Solamente ciertos empleados califican para obtener permiso bajo el FMLA. Para ser elegible para obtener permiso bajo el FMLA, usted debe cumplir con todas las condiciones siguientes:

- Debe haber trabajado para su empleador durante al menos 12 meses (aunque sea con un horario medio-tiempo o empleo temporáneo);
- Debe haber trabajado al menos 1,250 horas (un promedio de 25 horas por semana) durante esos 12 meses;
- Su empleador debe tener al menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas de su sitio de trabajo; y
- Usted (o su familiar) debe tener *un problema de salud grave* para el cual usted está recibiendo *atención médica continua* (“continuing treatment”) de un *proveedor de servicios médicos* (“health care provider”).

A veces los empleadores son hasta más generosos en sus ofertas para obtener permiso que lo que requiere la ley o bajo un contrato sindical. También pueden existir leyes estatales que son más generosas que el FMLA. Explore todas sus opciones antes de solicitar el permiso.

3. ¿Según el FMLA, que significan los términos: “problema grave de salud,” “atención médica continua,” “proveedor de servicios médicos,” y “un familiar?”

“Problema Grave de Salud”

Para poder obtener el permiso bajo el FMLA, usted tiene que demostrar que usted, o un familiar, tiene *un problema grave de salud*. Según el FMLA, un *problema grave de salud* es una enfermedad, lesión, o condición mental que requiere una estancia en el hospital o la “atención médica continua” de un proveedor de servicios médicos. Generalmente, un catarro común, la gripa, un dolor del oído o del estómago, una úlcera pequeña, dolores de cabeza (que no sean migrañas), problemas dentales, y la cirugía cosmética no son considerados “problemas graves de salud.”

“Atención Médica Continua”

Según el FMLA, cuando una enfermedad la incapacita (le inhabilita el cumplir con su trabajo o con otras actividades diarias) a tal extremo que necesita ser hospitalizada por más de tres días y requiere dos o más visitas al médico, o una sola visita al médico y un régimen de tratamiento estricto y supervisión médica (como la terapia física) – se considera, entonces, que semejante condición necesita *atención médica continua*. Estas visitas y los tratamientos médicos pueden ser relacionados a una lesión, a una enfermedad crónica, a una cirugía reconstituyente, a un embarazo, o a cuidado prenatal. *Atención médica continua* no incluye chequeos médicos rutinarios bien sean físicos, dentales o de la vista. Condiciones de salud crónicas como el asma, la diabetes, o la epilepsia que pueden causar periodos de incapacidad o condiciones de salud para el cual los tratamientos médicos son inefectivo (como el cáncer mortal o el Alzheimer’s) también califican bajo el FMLA.

“Proveedor de servicios médicos”

Típicamente usted o su familiar deben de estar recibiendo tratamiento de un *proveedor de servicios médicos* para poder obtener el permiso. Según el FMLA, un *proveedor de servicios médicos* incluye:

- Un doctor de medicina general autorizado;
- Un psicólogo clínico;

- Un oftalmólogo;
- Una enfermera titulada o una comadrona con licencia;
- Trabajadores sociales clínicos; y
- Quiroprácticos (estos solamente a veces, dependiendo del servicio que le proveen).

El plan de seguro médico que su empleador ofrece debe de aceptar una carta certificada de su médico (o del médico de su familiar) como prueba que usted (o su familiar) tiene un problema de salud y que son cubiertos bajo los beneficios ofrecidos. Si este es el caso, ese médico seguramente califica como un proveedor de servicios médicos bajo el FMLA.

“Un Familiar”

Usted puede obtener permiso para cuidar a un padre, un hijo, o a su esposo con un problema grave de salud. “Padre” significa sus padres biológicos o una persona que la cuida como si fuera su padre cuando niña. Los suegros no cuentan bajo esta definición. “Esposo” significa marido y mujer según son reconocidos bajo las leyes estatales. “Hijo” significa hijo o hija biológico, adoptivo, una tutela legal, o un niño o niña que usted cuide como padre aunque no lo ha adoptado oficialmente. Un hijo debe ser menor de 18 años, o si es mayor de edad, debe sufrir de una invalidez mental o física que lo rinde incapaz de cuidarse a sí mismo.

4. ¿Mi empleador tiene obligación de informarme sobre mis derechos bajo el FMLA?

Sí. Todos los empleadores cubiertos bajo el FMLA tienen que informar públicamente a sus empleados explicándoles los derechos y las responsabilidades que tienen los empleados y los empleadores bajo el FMLA. El empleador también debe proveerle información por escrito sobre el FMLA a todos los empleados que desean obtener permiso bajo esta ley. Si el empleador tiene un manual para empleados, debe de incluir información sobre el FMLA. Además, su empleador le tiene que notificar por escrito si va usar algún beneficio acumulado, tiempo de vacaciones, tiempo de enfermedad, etc. a contra del tiempo que usted tome bajo un permiso de ausencia bajo el FMLA.

Si su empleador no le ha informado sobre sus derechos bajo el FMLA y usted piensa que el o ella esta cubierto bajo la ley, pregúntele sobre los derechos suyos.

5. ¿Qué pasa con mi sueldo, mi puesto, y mis beneficios si decido obtener permiso bajo el FMLA?

Generalmente su puesto, su sueldo, y sus beneficios no deben cambiar si usted obtiene permiso bajo el FMLA, aunque este tiempo libre es sin paga. Usted tiene el derecho de recuperar el mismo salario y el mismo puesto (o uno equivalente), a no ser que su puesto haya sido eliminado por razones legítimas de negocios o que no tienen nada que ver con su ausencia. Si usted tiene beneficios de seguro antes de obtener este permiso, debe tener acceso a estos beneficios durante su ausencia y cuando regrese al trabajo. Si usted no regresa de su ausencia, tal vez tendrá que pagarle a su empleador el costo del seguro durante el tiempo que estuvo fuera. Si la razón por la cual no puede volver esta fuera de su control (por ejemplo su condición médica empeora de tal forma que le imposibilite su regreso), usted *no* tiene que pagarle a su empleador por el costo del seguro.

6. ¿Tengo que decirle a mi empleador que necesito este permiso para recibir atención médica o para cuidar a un familiar?

Si usted (o su familiar) tiene planificado un tratamiento médico, tal como una cirugía crítica, usted le debe dar noticia a su empleador con 30 días de anticipación. Si ocurre una emergencia, usted o su familiar debe informarle a su empleador lo antes posible, típicamente dentro de unos días. Debe de informarle por escrito a su empleador sobre su necesidad de obtener permiso para recibir atención médica o para cuidar a un familiar. Asegúrese de guardar una copia de la respuesta de su empleador.

Usted no le tiene que divulgar a su empleador la diagnosis que usted o su familiar ha recibido, pero sí le debe proveer suficiente información para que el o ella entienda que se trata de un problema de salud grave.

Asegúrese de entender bien las políticas y regulaciones que su empleador tiene sobre el permiso de ausencia antes de obtenerlo. Pregúntele de favor a su empleador que le provee una descripción por escrito sobre sus derechos y sus responsabilidades para obtener este permiso.

7. ¿Qué información me puede pedir mi empleador para otorgarme el permiso si para recibir atención médica o para cuidar a un familiar?

Antes de otorgarle el permiso, su empleador le puede pedir que le brinde pruebas, tal como una certificación de un proveedor de servicios médicos mediante una nota de un doctor que dice que usted o su familiar tiene un problema de salud grave. Su empleador le puede pedir certificación de dos o tres médicos, pero solamente si esta dispuesto a pagar el costo de las visitas médicas adicionales.

Durante su ausencia, su empleador le puede pedir otra carta de certificación si la original se vence. También le puede pedir que su médico reporte sobre su progreso y un pronóstico de cuando piensa que usted pueda volver al trabajo.

A veces un empleador puede pedir una certificación de su médico indicando que usted esta “en buen estado para trabajar” (“fitness for duty” certification) antes que usted pueda regresar al trabajo. Solamente le puede pedir esto si es necesario y relacionado a su trabajo.

Si usted esta pidiendo permiso para cuidar a un familiar, su empleador le puede pedir pruebas de esta relación familiar, tal como un certificado de nacimiento o una permiso de matrimonio.

8. ¿Qué información debe contener una certificación médica?

Una certificación médica debe contener lo siguiente:

- La fecha en la cual empezó su problema grave de salud;
- Cuanto tiempo se estima durara ésta condición;
- Una declaración explicando que ésta condición la hace incapaz (o hace a su familiar incapaz) de cumplir con su trabajo o con alguna obligación de su trabajo;
- Cuanto tiempo de permiso de ausencia usted o su familiar necesitará; y
- Si es pertinente, una declaración que comprueba que usted necesitará un horario irregular o reducido.

Generalmente, su empleador no le puede pedir a usted o a su médico (o al médico de su familiar) información más detallada que ésta. **Su empleador tiene que recibir en total confidencia toda información médica sobre usted o su familiar.**

9. ¿Puedo obtener de ausencia permiso de mi trabajo en intervalos?

Depende. El FMLA le da a usted el derecho a tomar hasta 12 semanas en un año si es necesario para recuperarse de una lesión, una enfermedad, o de una condición médica. Algunas enfermedades se curan mejor tomando las 12 semanas seguidas. Otras enfermedades o condiciones médicas son tratadas más efectivamente usando el derecho para este permiso según la necesidad (por ejemplo; si usted sufre del asma, tal vez necesitara tomar permiso por varios días cuando la calidad del aire esta peor). En algunos casos, sería mejor que usted trabaje un horario reducido. Por ejemplo; durante el tiempo de recuperación de una lesión causada por la violencia doméstica o sexual, a usted le pueden faltar las fuerzas para trabajar un horario regular. Si este es el caso, cada hora o día que usted tome libre contaría contra el permiso otorgado bajo el FMLA. Así, usted puede tomar hasta el equivalente de 12 semanas en horas libres (o, es decir, hasta 480 horas).

Para calificar para un horario reducido o permiso a intervalos, usted tiene que comprobar que es una necesidad médica. Usted tiene que acordar a un horario con su empleador que acomode a sus necesidades médicas sin interrumpir su lugar de trabajo. Su empleador la puede transferir a otro puesto que tenga el mismo salario y beneficios pero que sea mejor para empleados con un horario reducido.

Si usted esta obteniendo permiso para cuidar a un familiar, puede pedir un horario reducido o permiso a intervalos si este arreglo le facilita mejor cuidar a su familiar. Usted puede obtener permiso a intervalos si su familiar solamente necesita cuidado a intervalos (por ejemplo si está recibiendo tratamientos de quimioterapia mensualmente) o si usted esta compartiendo el cuidado de su familiar con otras personas.

Su empleador no le puede requerir que tome más permiso del que necesita. Su empleador tampoco la puede castigar o transferir por haber tomado tiempo de ausencia (por ejemplo, no la puede transferir de un turno diurno para un turno nocturno). En cuanto no necesite un horario reducido, su empleador le tiene que restaurar su horario normal o darle un puesto equivalente – con el mismo horario – a la que usted tenía antes de obtener permiso.

10. ¿Puedo recibir mi salario durante mi permiso?

Dependo. Aunque el permiso bajo el FMLA no es pago, hay maneras de recibir su cheque aún durante su ausencia. Si usted ha ahorrado tiempo de vacación, o tiempo libre para enfermedad, usted o su empleador tal vez querrán usar ese tiempo como tiempo libre con paga antes de usar el tiempo de ausencia bajo el FMLA. Por ejemplo, si usted tiene 6 semanas de vacación ahorrada y usted toma 12 semanas de ausencia bajo el FMLA, pudiera recibir su cheque por 6 de las 12 semanas que usted tome. Al final de su ausencia bajo el FMLA, hubiera usado todo su tiempo bajo el FMLA y todo su tiempo de vacación.

A veces, si usted tiene un problema grave de salud, usted puede ser elegible para ayuda estatal temporánea de seguro para incapacidad. Si ese es el caso, usted puede recibir pago durante su

ausencia bajo el FMLA (si usted no esta usando días de vacación, días de enfermedad u otro tipo de tiempo libre pago.) Para más información, averigüe sobre las leyes de seguro de incapacidad en su estado.

Si usted es lesionada en el trabajo, usted puede calificar para el seguro de compensación para trabajadores (“worker’s compensation”). Será mejor recibir los beneficios del seguro de compensación para trabajadores antes de obtener permiso de ausencia bajo el FMLA, ya que bajo este sistema usted recibe renumeración. Para más información, refiérase a nuestra guía sobre la compensación para trabajadores.

11. ¿Dónde puedo recibir ayuda para reclamar mis derechos bajo el FMLA?

Para información sobre las leyes que gobiernan el permiso de ausencia para recibir atención médica o cuidar a un familiar, contacte a **Legal Momentum** (refiérase a la información al final de esta guía).

Si piensa que su empleador ha violado las provisiones del FMLA, puede levantar una demanda antes de cumplirse dos años después del primer incidente de discriminación en su oficina local del Departamento de Labor de los EEUU, división de Sueldos y Horarios (United States Department of Labor, Wages and Hour Division.) Refiérase al listado del gobierno federal en su guía telefónica o visite al sitio web www.dol.gov/esa/whd. Si usted demanda a su empleador por haber violado el FMLA y gana la demanda, el juez puede obligarle a su empleador que le devuelva su trabajo y el ingreso que perdió, o que le dé la promoción que le tocaba antes de obtener el permiso ausencia. Tal vez, también le tendrá que pagar los costos de su abogado.

Cualquiera acción que tome esta sujeta a límites de tiempo. Debe de actuar inmediatamente si piensa que sus derechos han sido violados.

12. Esta guía no agota las provisiones de la ley, para información mas precisa, consulte con un abogado o con la agencia apropiada.

El propósito de esta guía es de darle a usted información básica como víctima de la violencia doméstica o sexual sobre sus derechos en empleo bajo las leyes. Sin embargo, las leyes cambian frecuentemente y su interpretación varía dependiendo del juez o oficial. Por eso Legal Momentum ni puede asegurarle que esta guía esta completamente al corriente, ni puede ser responsable por el uso de esta guía. Por favor, no dependa solamente de esta información sin consultar con un abogado o con la agencia apropiada sobre sus derechos legales en su situación particular. Si necesita asistencia encontrando un abogado, llámenos. También puede contactar al colegio de abogados (“the Bar”) en su estado, una oficina local de servicios legales, una unión local contra la violencia doméstica, una unión local contra el asalto sexual, o un proveedor de servicios para víctimas de la violencia.

Para más información o asistencia, por favor contacte 212.925.6635 o ehrsa@legalmomentum.org.

También puede obtener esta guía en forma .PDF de nuestro sitio web: www.legalmomentum.org.

Derechos de Empleo y Alojamiento para las Víctimas de Abuso (EHRSA en inglés) es un proyecto de Legal Momentum. Este proyecto era sostenido por fondos de la Subvención No. 98-WL-VX-0007 donado por la Oficina de Subvenciones Contra la Violencia hacia Mujeres, Oficina de Programas de Justicia, Departamento de Justicia EEUU. El punto de vista de este documento pertenece a la organización que lo preparó y no refleja ni representa las declaraciones oficiales ni las pólizas del Departamento de Justicia, EEUU.

Esta guía fue creada originalmente con la ayuda de la Sociedad para Socorro Legal de San Francisco/Centro de Legal para Derechos de Empleo (Legal Aid Society of San Francisco/Employment Law Center).

©2001 Legal Momentum; reformateado y actualizado 2005.