



Tiempo libre del trabajo: la enfermedad o la muerte

Time Off from Work: Illness or Death

Usted puede ser capaz de tomar ausencia sin sueldo (tiempo libre) del trabajo para hacer frente a una enfermedad grave, la muerte, o para cuidar a un querido con una enfermedad grave.

Family and Medical Leave Act (FMLA) - Ley de Ausencia Familiar y Médica

Si usted es elegible (ver más abajo), una ley federal llamada la FMLA le da derecho a tomar hasta 12 semanas de ausencia médico o familiar sin sueldo en un período de 12 meses. Ausencia FMLA es la ausencia de trabajo protegido. Esto significa que su empleador debe darle a su mismo puesto de trabajo o un trabajo casi idéntico al término de su ausencia FMLA.

Si tiene tiempo por enfermedad o vacaciones en su trabajo, usted puede utilizar este tiempo durante su ausencia FMLA. Su empleador puede decir que tienes que usarlo. Durante su ausencia, usted tiene que mantener la misma cobertura de seguro de salud que tenías cuando estabas en el trabajo. Usted tiene que pagar su parte de las primas.



¿Soy elegible para ausencia FMLA?

Para ser elegible tomar ausencia FMLA, usted debe:

- 1) Trabajar para un empleador cubierto
- 2) Trabajar 1,250 horas durante los 12 meses justo antes de que comience la ausencia
- 3) Trabajar en un lugar donde 50 o más empleados trabajan o 50 empleados trabajan dentro de 75 millas de la ubicación, y
- 4) Se han empleado en ese lugar durante al menos 12 meses

¿Por qué razones puedo usar ausencia FMLA?

Su razón tiene que ser un motivo de clasificación FMLA. Esto incluye cualquiera de las siguientes razones:

- No se puede trabajar debido a un problema de salud grave
- Usted necesita obtener tratamiento para un problema de salud grave
- Es necesario para cuidar de un padre, hijo o cónyuge con un grave problema de salud

¿Qué tengo que hacer para tomar ausencia FMLA?

Usted debe darle a su empleador preaviso de 30 días, si es posible. Si no puede, dar aviso tan pronto como sea posible. Usted tiene que informar a su empleador de su razón que usted califica para ausencia FMLA. Esto es por lo que su empleador sabe que usted está pidiendo ausencia FMLA. Simplemente llamando en enfermo no es lo suficientemente bueno.

Su empleador puede pedir una prueba de su situación, como la certificación de su médico. Su empleador puede contactar el médico para comprobar si la información que usted dio es cierta. Ellos no tienen que obtener su permiso para hacerlo.

Nota: La condición de salud tiene que ser serio. Una condición es grave si se trata de una “enfermedad, lesión, impedimento o cualquier condición física o mental que requiere atención médica para pacientes hospitalizados o tratamiento continuo por un proveedor de la salud.”



¿Qué pasa si mi empleador no me dará tiempo libre?

Presentar una reclamación ante el Departamento de Trabajo del EE.UU. (U.S. Department of Labor), División de Salarios y Horas. Llame al 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). También puede obtener un abogado y presentar una demanda.

La muerte

La ausencia FMLA termina inmediatamente si su gravemente enfermo familiar muere. Su empleador no tiene que darle tiempo libre por la muerte de su familiar, pero su empleador puede dejar de tomar tiempo libre para la “ausencia por duelo.” Compruebe las políticas de su empleador o hable con su empleador.

Si usted o un miembro cercano de la familia están sufriendo de una condición física o mental grave para la salud debido a la muerte de un querido, usted puede ser capaz de tomar tiempo libre bajo la FMLA. Pero ocuparse de los asuntos regulares de alguien que ha muerto no está cubierto bajo la FMLA.

Minneapolis y St. Paul – Ausencia por Enfermedad y Seguridad

Si su empleador está ubicado en Minneapolis o St. Paul, puede tomarse un tiempo libre conforme a las reglas de Ausencia por Enfermedad y Seguridad. En ambas ciudades obtiene 1 hora de ausencia por cada 30 horas que trabajas. Puedes ganar 48 horas de ausencia al año. En Minneapolis, si un empleador tiene 6 o más empleados, la ausencia por enfermedad debe pagarse.

Ausencia para niño enfermo o lesionado

La ley de Minnesota dice que la mayoría de los empleadores deben permitir a sus empleados utilizar su ausencia por enfermedad (si tienen) para cuidar de un familiar enfermo.

La mayoría de los empleadores también deben permitir que los empleados utilizar su ausencia por enfermedad (si tienen) para ayudar con el asalto sexual, abuso doméstico, o situaciones de acoso que involucran al empleado o un miembro de la familia.

Miembros de la familia cubiertos por la ley incluyen a su hijo (biológico o adoptado), cónyuge, hermanos, padres, suegra, suegro, nieto, abuelo, y padrastro.

¿Preguntas?

Minnesota Department of Labor and Industry

(Departamento de Trabajo e Industria de MN)

www.doli.state.mn.us

(651) 284-5005 or
1-800-DIAL-DLI (1-800-342-5354)

U.S. Department of Labor

(Departamento de Trabajo del EE.UU.)

www.dol.gov/whd

1-866-4-USA-DOL (1-866-487-2365)



Hojas informativas son información legal NO SON consejos legales. Consulte a un abogado para consejo.
No use esta hoja si es más vieja que 1 año. Pídanos actualizaciones, una lista de hojas informativas, u otros formatos.

© 2019 Minnesota Legal Services Coalition. Este documento puede ser reproducido y usado solo para propósitos no comerciales y educativos. Todos los demás derechos reservados. Este aviso debe permanecer en todas las copias.

Reproducción, distribución, y uso para propósitos comerciales son estrictamente prohibidos.