

Cuidando la salud de su ser querido mientras trabaja: Preguntas frecuentes para los trabajadores de Tennessee

Cuando un ser querido se está recuperando de una enfermedad o una lesión grave, es posible que necesite ausentarse del trabajo para cuidarlo. Las leyes federales y estatales pueden concederle tiempo libre cuando lo necesite y protegerle de la discriminación laboral. A continuación, se encuentran algunas preguntas frecuentes que nos hacen los trabajadores que se ponen en contacto con nuestra línea de ayuda.

¿Qué derechos tengo si actualmente no puedo trabajar porque estoy cuidando a un ser querido con una enfermedad o lesión grave?

Si tiene cobertura, la **Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)** proporciona hasta **12 semanas de tiempo libre no remunerado** del trabajo por año, que se puede usar de una vez, en un horario reducido o en pequeños incrementos para atender **sus necesidades graves de salud o cuidar a un familiar gravemente enfermo o lesionado**, sin perder su trabajo (o su seguro médico, si lo tiene).

¿Soy elegible para la FMLA?

Usted puede ser elegible para la FMLA si...

- Trabajó para un empleador con 50+ empleados dentro de un radio de 75 millas **y**
- Trabajó en su empleador durante al menos 12 meses **y**
- Trabajó por lo menos 1,250 horas en el año antes de necesitar una licencia.

Incluso si no es elegible para FMLA, es posible que pueda tomar un permiso de ausencia o licencia médica en virtud de la política de su empresa. También puede tener derechos adicionales bajo la Ley de **Estadounidenses con Discapacidades (ADA)** como se explica a continuación.

¿Quién es miembro de la familia?

Según la FMLA, los miembros de la familia son sus padres, su cónyuge y sus hijos. Los hijos son los que están biológicamente emparentados con usted, los adoptados legalmente, los acogidos, los hijastros o cualquier otro hijo para el que usted esté "in loco parentis", lo que significa que usted ha asumido el papel de padre del niño y ha tenido la intención de actuar como padre.

¿Puedo usar FMLA si mi ser querido tiene citas o tratamientos frecuentes con el médico?

También puede usar sus 12 semanas de licencia de FMLA para un horario reducido, o en pequeños incrementos, cuando sea médicamente necesario, que significa que puede usarlo en menores cantidades de tiempo. Sin embargo, debe hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento, de modo que no interrumpa indebidamente la operación de su empleador.

¿Le tengo que notificar a mi jefe que estoy tomando una licencia FMLA?

Si sabe de antemano que va a tomar una licencia FMLA, debe notificar a su jefe con al menos 30 días de anticipación. Si se trata de una emergencia, debe informarle a su jefe que está tomando una licencia FMLA lo más pronto posible. Puede que su trabajo tenga un procedimiento formal para solicitar este permiso; de lo contrario, se lo puede dejar saber a su jefe de manera verbal o idealmente por escrito para que pueda mantener un archivo de su solicitud.

Mi trabajo tiene una política de asistencia que me da "puntos" si faltó al trabajo o llamo temprano para ausentarme. ¿Puedo obtener puntos si faltó al trabajo o llamo para ausentarme debido a mis necesidades médicas?

Bajo políticas de asistencia abusivas, los empleados reciben puntos (o "incidencias"), o se les descuentan horas de un banco de tiempo por cualquier tipo de ausencia, retraso o salida anticipada del trabajo, sin importar el motivo. El empleador no puede castigarle por ausencias legales que puedan estar protegidas por leyes federales como la **FMLA**. Si cree que ha sido penalizado o despedido ilegalmente debido a una política de asistencia abusiva de su empresa, póngase en contacto con nosotros en el **1-833-NEED-ABB**.

¿Puedo perder mi trabajo porque estoy tomando una licencia FMLA?

En general, no. La **FMLA** protege su trabajo mientras está de baja con algunas excepciones. Después de regresar de la licencia FMLA, debe resumir el mismo trabajo o uno muy similar (una posición que sea equivalente en salario, beneficios y otros términos).

¿Qué pasa si no puedo permitirme una licencia sin pagos?

Si ha acumulado tiempo libre pagado de su empleador, incluyendo vacaciones pagadas, días personales o de enfermedad, puede optar por usar ese tiempo libre pagado junto con su tiempo libre FMLA. Su empleador también puede exigirle que use su licencia pagada mientras toma la licencia FMLA. También puede tener opciones para complementar sus ingresos si su empleador ofrece un **seguro de discapacidad a corto plazo**.

Si pierde su trabajo debido a sus necesidades médicas o responsabilidades de cuidado familiar y puede continuar trabajando, es posible que aún pueda obtener el **Seguro de Desempleo**.

¿Qué pasa si me siento discriminado debido a la discapacidad de mi ser querido?

La Ley de **Estadounidenses con Discapacidades (ADA)** prohíbe a las empresas con 15 o más empleados discriminar a los trabajadores por su relación con una persona discapacitada. Esta ley significa que tu jefe no puede despedirte, reducirte las horas de trabajo o acosarte porque un ser querido tenga una discapacidad. Por ejemplo, tu jefe no puede reducirte las horas de trabajo porque piense que no puedes trabajar tanto porque tienes un hijo con asma.

Para obtener más información, comuníquese con la línea de ayuda legal gratuita de A Better Balance al 1-833-NEED-ABB o [visítenos en línea](#).

A Better Balance utiliza el poder de la ley para promover la justicia para los trabajadores, para que puedan cuidarse a sí mismos y a sus seres queridos sin poner en peligro su seguridad económica.

La información contenida en este documento no constituye asesoramiento legal. Siempre es aconsejable consultar con un abogado acerca de sus circunstancias individuales o si tiene preguntas o cree que sus derechos como trabajador han sido violados.