



Care Partner Information

Tips for Providing Older Adult Care

La Ley de Ausencia Familiar y Médica

La Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés), es una ley federal que permite a los empleados(as) mantener su trabajo cuando necesitan tiempo libre, ya sea porque padecen una afección médica o se trata de la salud de un familiar.

La FMLA también se puede usar en caso de que la persona necesite cuidar al cónyuge, hijos, o padre/madre cuando necesiten atención por afecciones médicas graves. La FMLA no se puede usar para el cuidado de los abuelos, cuñados, nueras, yernos o cualquier otro pariente.

La FMLA protege a los trabajadores

La FMLA exige a los empleadores que se aseguren de que la persona tenga el mismo trabajo, o un trabajo similar, cuando la persona regrese después de su ausencia. Un trabajo similar es “equivalente” solo si tiene un salario, horario, responsabilidad, condiciones laborales y seguridad laboral similar a su antiguo trabajo. También, los empleadores no pueden tomar decisiones sobre la contratación, acenso, o medidas disciplinarias, cuando la persona esté usando la FMLA.

¿En qué ocasiones se usa la FMLA?

Para que una persona pueda usar la FMLA para cuidar a un familiar, hijo, cónyuge, o padre/ madre, este tiene que padecer una “afección médica grave”. La FMLA no se puede usar cuando se trate de una enfermedad común que dure poco tiempo, como un resfriado.

El formulario médico de la FMLA

Los empleadores pueden solicitar que el doctor de la persona o del familiar de la persona llene un formulario que explique la afección médica. En la tabla a continuación se encuentra una lista de las preguntas que el doctor debe responder respecto a la salud del trabajador.

Los formularios de la FMLA le hacen las siguientes preguntas al doctor:

Cuándo comenzó la afección médica grave

Si la persona pasó la noche en un hospital o en un centro de atención médica

Si la persona necesita tratamiento médico continuo

Por cuánto tiempo la FMLA será necesaria

Si la FMLA se necesita toda de una vez, o cada ciertos días

Esta página de Información para el asistente de salud es parte de una serie de consejos para el cuidado de personas mayores. Se distribuye para ayudar a los asistentes de salud familiares y comunitarios, trabajadores de cuidado directo y representantes de la salud en la comunidad a cuidar a las personas mayores. Disponible en inglés y en español en www.aging.arizona.edu

Los registros médicos son confidenciales

Incluso si el empleador solicita que un doctor llene el formulario para la persona, los registros de la persona permanecen confidenciales. El empleado no tiene la obligación de proporcionar ningún detalle específico sobre su afección médica.

Cómo solicitar la FMLA

No todas las personas empleadas pueden usar el FMLA. Para ser elegible, el empleado debe:

- Haber trabajado un total de 12 meses con su empleador actual.
- Haber trabajado por lo menos 1.250 horas en los últimos 12 meses. Por lo general, son 24 horas a la semana.
- Estar trabajando para un empleador que tenga más de 50 empleados en un radio de 75 millas. Las agencias gubernamentales, y las escuelas públicas y privadas que tengan menos de 50 empleados también tienen que cumplir la FMLA.

Todas las personas que estén interesadas en la ley FMLA deben contactar a recursos humanos o al personal del departamento en el que trabajan, para averiguar si son elegibles para la FMLA.

Generalmente, el empleado tiene que pedir permiso por lo menos 30 días antes de necesitarlo. En los casos de emergencias médicas, se puede usar la FMLA, aunque se avise con poca anticipación.

La Ley de Ausencia Familiar y Médica no son unas vacaciones pagadas

La FMLA autoriza a los trabajadores hasta 12 semanas de permiso sin paga cada año. Las 12 semanas se pueden usar todas de una vez, o de manera separada. Por ejemplo, si el padre/madre de una persona padece una enfermedad grave, y necesita ayuda para ir a sus citas médicas cada mes fuera de la ciudad, el asistente de salud puede usar unos cuantos días de cada mes (por medio de FMLA), para poder llevar al padre/madre a sus citas.

Los trabajadores que tengan vacaciones pagadas o días de enfermedad pagados los pueden usar como parte de la FMLA, y de esa manera, recibirán dinero por esas horas. Ante la ley, los empleadores les pueden exigir a sus empleados que usen todas sus vacaciones pagadas y/o días de enfermedad pagados antes de usar el permiso no pagado (FMLA). Las vacaciones pagadas y los días de enfermedad pagados contarán como parte de las 12 semanas.

Las prestaciones de los trabajadores con permiso FMLA (no pagado)

Las prestaciones médicas continuarán de manera normal durante el permiso FMLA (no pagado). Si el empleado por lo general paga una parte del costo de su seguro de salud, tendrá que seguir pagando dicho costo. Esto quiere decir que el empleado que esté usando el permiso FMLA deberá enviar el dinero a su empleador para pagar su porción del costo, ya que no se les puede descontar de su cheque en el momento.

Los empleados no obtienen vacaciones pagadas o días de enfermedad pagados adicionales mientras estén usando el permiso FMLA.

Escrio por: Scott Hawthornthwaite, Area Agency on Aging Director of Care Coordination

Información para el asistente de salud ~ Consejos para el cuidado de personas mayores

Editado por un equipo interprofesional del Center on Aging de la Universidad de Arizona