



KNOW YOUR RIGHTS:

Licencia Familiar y Médica (FMLA)

► SU DERECHO a tomar tiempo para cuidarse a si mismo y a su familia.

Es posible que usted tenga derecho a días libres en su trabajo si tiene un hijo, un miembro de su familia se enferma o si tiene una condición de salud seria. La Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act – FMLA) de 1993 es una ley federal que le garantiza a los trabajadores que reúnen los requisitos el derecho a tener tiempo libre sin recibir pago. Este permiso protege su trabajo, lo cual quiere decir que no lo pueden despedir cuando esté ausente con permiso.

¿Qué beneficios proporciona la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)?

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) requiere que ciertos empleadores les ofrezcan a sus empleados que reúnen los requisitos hasta 12 semanas de permiso sin pago y con protección de su trabajo cada año para:

- Cuidar a un recién nacido, niño adoptado recientemente o niño de crianza;
- Cuidar a un familiar muy enfermo (cónyuge, padre/madre, o hijo/a);
- Que el trabajador se recupere de una condición de salud seria;
- Que el trabajador se encargue de ciertos asuntos que reúnan los requisitos en relación con su cónyuge, hijo/a o padre/madre que es miembro de las fuerzas armadas en servicio militar autorizado “covered military duty”.

También es posible que pueda tener 26 semanas de permiso para cuidar a un familiar que es miembro de las fuerzas armadas o veterano que tenga una enfermedad o herida grave.

¿Reúno los requisitos de la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA)?

Es posible que usted reúna los

Muchos trabajadores no tienen acceso a permiso o licencia pagada y, desafortunadamente, la ley sólo da acceso a días libres no pagados. Carolina del Norte, a diferencia de algunos otros estados, no tiene un programa estatal de seguro de licencia familiar.

Para informarse más, visite el sitio web

www.ncfamiliescare.org

¡Actúe Ya!

Su historia puede ayudarnos a presentar un caso para ofrecer un programa de permiso/días libres pagados en Carolina del Norte. Si usted ha necesitado permiso pagado anteriormente pero no lo pudo obtener, por favor comuníquese con nosotros para contarnos su historia.

Contacte: ana.pardo@ncjustice.org

This fact sheet is intended to provide accurate, general information regarding legal rights relating to employment in North Carolina. However, this fact sheet does not address exemptions and does not go into detail regarding legal rights. In addition, laws and legal procedures are subject to frequent change and differing interpretations, and the North Carolina Justice Center cannot ensure the information in this sheet is current nor be responsible for any use to which it is put. Do not rely on this information without consulting an attorney or the appropriate agency about your rights in your particular situation.

► **SU DERECHO** a tomar tiempo para cuidarse a si mismo y a su familia.

requisitos si ha trabajado por lo menos un año y ha trabajado por lo menos 1,250 horas durante el último año en una empresa que tiene 50 o más empleados o en una agencia pública, incluyendo una escuela.

¿Qué califica como una “condición de salud seria”?

Es posible que reúna los requisitos para los días de permiso si tiene un bebé recién nacido o un hijo adoptado recientemente. Es posible que reúna los requisitos si usted o un familiar está muy enfermo o tiene una condición de salud seria.

Una condición de salud seria debe requerir cuidado como paciente interno o tratamiento continuo por un proveedor de salud. Es posible que se cubran situaciones tales como embarazo, condiciones de salud con periodos de incapacidad y condiciones a largo plazo para las cuales el tratamiento no sea efectivo.

Cuándo puedo usar beneficios de la Ley de Licencia Familiar y Médica para cuidar a un familiar?

Es posible que use días de permiso para cuidar a su cónyuge, padre/madre o hijo/a menor de 18 años con una condición de salud seria que reúna los requisitos. A partir del 2015, se puede usar la Ley de Licencia Familiar y Médica para cuidar a su cónyuge del mismo sexo.

Puede usar días de permiso para cuidar a su cónyuge, hijo/a, padre/madre o

familiar más cercano que tenga una enfermedad o herida seria relacionada con, o que ha empeorado debido a su servicio en las fuerzas armadas.

¿Cuándo puedo usar la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) para encargarme de otros asuntos relacionados con el servicio activo de mi familiar?

Usted puede estar ausente del trabajo para asistir a eventos patrocinados por las fuerzas armadas, encargarse de asuntos legales y financieros, o hacer nuevos planes para el cuidado de niños en relación con el servicio activo en las fuerzas armadas de su familiar. Esto aplica a familias de miembros que participan en las fuerzas armadas como miembros activos y en las reservas.

¿Cómo solicito la licencia y con cuánto tiempo de anticipación debo avisarle a mi empleador?

Si usted sabe con anticipación que necesita pedir permiso para estar ausente, por ejemplo, si va a tener cirugía o está embarazada, debe avisarle a su empleador por lo menos 30 días antes de estar fuera. Si tiene una emergencia médica, usted debe seguir las reglas del empleador para notificarle de su ausencia.

Es posible que su empleador requiera que usted compruebe que tiene una condición de salud seria por la cual está solicitando el permiso. Su empleador puede requerir una certificación de un proveedor de salud. Su empleador también puede requerir una segunda

opinión, aunque en este caso él debe pagar para que usted la obtenga. Si las dos opiniones están en conflicto, una tercera opinión, pagada por su empleador, será la decisión final.

Su empleador puede requerir que usted tome sus vacaciones pagadas, licencia personal u otro tipo de licencia como parte de su Licencia Familiar y Médica (FMLA).

¿Me darán mi trabajo cuando regrese?

La Licencia Familiar y Médica (FMLA) es un **permiso que protege su trabajo**. Eso significa que cuando regrese a trabajar le deben dar su trabajo u otro trabajo con pago y beneficios similares. Sin embargo, su empleador no le debe dar su trabajo si lo iban a despedir por recorte de personal durante el periodo cuando estuvo ausente.

Su empleador no puede despedirlo o tomar otras medidas negativas contra usted en relación con su empleo porque usted utilice la Licencia Familiar y Médica (FMLA).