

Guía rápida sobre cómo funciona la FMLA con otras leyes y beneficios

A menudo, la manera en que funcionan las leyes federales, las leyes estatales y las políticas de los empleadores se asemeja a las piezas de un rompecabezas que se ajustan entre sí. Salvo que el rompecabezas de cada uno luce un poco diferente en función de las leyes que se apliquen a su caso, el estado en el que viva y los beneficios que su empleador le ofrezca.

Al pensar en ausentarse un tiempo del trabajo, es posible que tenga múltiples opciones o piezas del rompecabezas disponibles. Algunas personas preguntan: “¿Puedo usar mi licencia por enfermedad, después mis vacaciones y después mi licencia de la FMLA, y también tengo una póliza por discapacidad a corto plazo en el trabajo? ¿Puedo organizarlas a todas en secuencia para cubrir el tiempo que necesito ausentarme del trabajo por el tratamiento del cáncer?”. La respuesta es: depende.

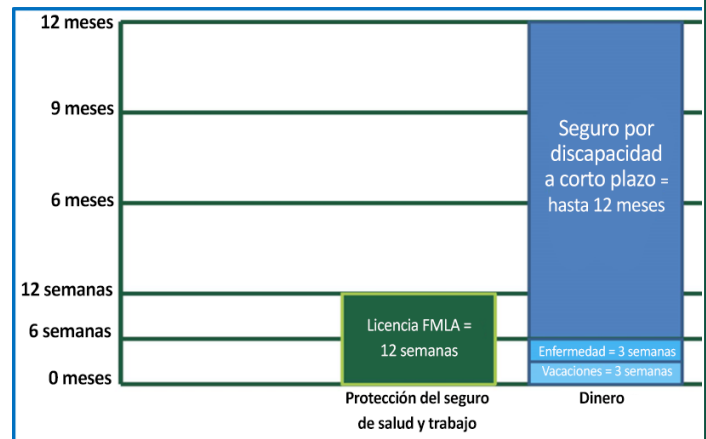
Primero, la FMLA puede funcionar con las opciones de licencia remunerada y con el seguro por discapacidad.

- **Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA):** la FMLA es una ley federal que les proporciona a los empleados elegibles un total de 12 semanas por año de licencia no remunerada pero con protección del trabajo. Para obtener más información, lea la Guía rápida sobre la FMLA de Triage Cancer: <http://trriagecancer.org/GuíaRápidaAmpliada-FMLA>.
- **Licencia remunerada (PTO):** el empleador puede darle días de vacaciones, días por enfermedad o quizás solo un banco general de horas de PTO para que use para la licencia por vacaciones o por enfermedad. Si no conoce lo que su empleador ofrece, póngase en contacto con el representante de Recursos Humanos o revise el manual del empleado.
- **Seguro por discapacidad:** si debe ausentarse del trabajo debido a una afección médica, o no puede trabajar en absoluto, debe considerar cómo reemplazar los salarios perdidos usando el seguro por discapacidad. Los beneficios del seguro por discapacidad se pueden adquirir directamente de una compañía de seguros privada, o pueden ser ofrecidos por un empleador, algunos gobiernos estatales o el gobierno federal. Para obtener más información sobre los seguros por discapacidad, visite <http://cancerfinances.org> o <http://trriagecancer.org/GuíaRápida-SegurosporDiscapacidad>.

Paso 1: Averigüe si alguna de estas opciones está disponible para usted. Paso 2: Determine cómo funcionan en conjunto.

Estudio de caso N.º 1: Jane tiene 3 semanas de vacaciones, 3 semanas de licencia por enfermedad, su empleador está cubierto por la FMLA y le ofrece una póliza de seguro por discapacidad a corto plazo que dura hasta 12 meses. Jane piensa que necesitará ausentarse del trabajo durante 12 semanas. Como se indica aquí, Jane puede usar todos sus beneficios juntos al mismo tiempo. De hecho, el empleador puede solicitarle que reemplace la licencia no remunerada de la FMLA con cualquiera de las licencias remuneradas que tiene (como las horas de licencia por enfermedad). Sin embargo, si el empleador no le pide que lo haga y ella aún lo quiere hacer, su empleador debe permitirle:

1. Tomarse 12 semanas según la FMLA, que protege su trabajo y conserva el seguro médico.
2. Durante las primeras 3 semanas de ausencia, recibe el pago por días de vacaciones.
3. Durante las 3 semanas siguientes de ausencia, recibe el pago por días de enfermedad.
4. Durante las últimas 6 semanas, recibe el pago de una parte del salario por la póliza por discapacidad a corto plazo.



Usar estos beneficios juntos le permite a Jane mantener sus ingresos y, al mismo tiempo, proteger su trabajo y acceder a la cobertura del seguro médico. Si Jane prefiere usar seguidas la licencia por enfermedad, la licencia por vacaciones, y luego usar los beneficios de la FMLA y por discapacidad a corto plazo, puede hacerlo, pero solo si el empleador se lo permite. Sin embargo, Jane debe saber que con solo tomarse la licencia por enfermedad o por vacaciones, o recibir los beneficios por discapacidad a corto plazo, su trabajo no está protegido. En esta situación, la FMLA protege el trabajo.

En segundo lugar, la FMLA y la ADA pueden funcionar juntas para permitirle ausentarse del trabajo debido a la afección médica.

Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA): la ADA es una ley federal que les proporciona a los empleados elegibles con discapacidades protección contra la discriminación en el lugar de trabajo, así como acceso a adaptaciones razonables. Las adaptaciones razonables pueden incluir modificaciones en el horario laboral, el entorno del lugar de trabajo, el uso de tecnología, el trabajo a distancia y mucho más. Los empleadores deben realizar las adaptaciones adecuadas para las personas elegibles.

Para obtener más información sobre la ADA, visite: <http://triagecancer.org/GuíaRápida-ADA>. Para obtener más información sobre las adaptaciones razonables, visite: <http://triagecancer.org/GuíaRápida-AdaptacionesRazonables>. Tenga en cuenta que la ADA solo se aplica a los empleadores privados con 15 empleados o más, y a gobiernos locales o estatales.

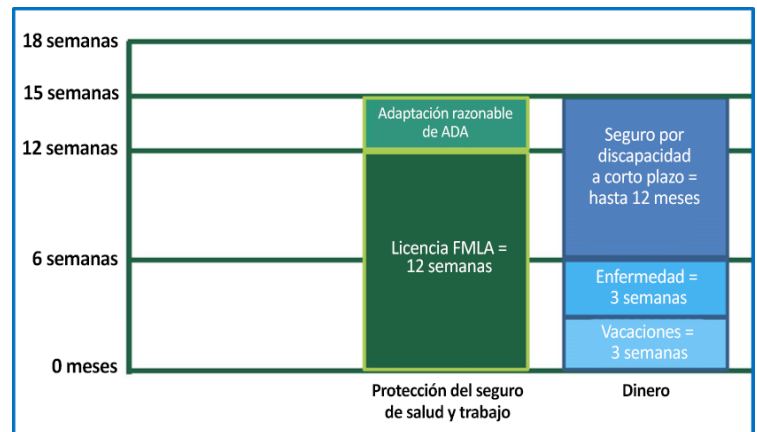
Si trabaja para un empleador más pequeño, puede estar cubierto por una ley estatal sobre igualdad de oportunidades de empleo.

Si ya usó las 12 semanas de la licencia de la FMLA durante un período de 12 meses, puede ser elegible para una licencia adicional como una adaptación razonable de acuerdo con la ADA. Sin embargo, algunos casos judiciales han sugerido que el tiempo de licencia adicional como una adaptación razonable solo se considerará razonable si la solicitud de la licencia adicional es durante un período definido. El plazo que se considere razonable dependerá de sus responsabilidades laborales y su lugar de trabajo.

Estudio de caso N.º 2: Mark tiene 3 semanas de vacaciones, 3 semanas de licencia por enfermedad, su empleador está cubierto por la FMLA y le ofrece una póliza de seguro por discapacidad a corto plazo que dura hasta 12 meses. Mark deberá ausentarse del trabajo durante 15 semanas.

Como se muestra en esta imagen, Mark puede usar todos sus beneficios juntos al mismo tiempo. Si lo desea, el empleador debe permitirle:

1. Tomar la licencia de 12 semanas según la FMLA, que le proporciona protección del trabajo y conserva su seguro médico.
2. Tomar las 3 semanas restantes como una adaptación razonable según la ADA, que le proporciona protección del trabajo.
3. Durante las primeras 3 semanas de ausencia, recibe el pago por días de vacaciones.
4. Durante las 3 semanas siguientes de ausencia, recibe el pago por días de enfermedad.
5. Durante las últimas 9 semanas, recibe el pago de una parte del salario por la póliza por discapacidad a corto plazo.
6. Usar estos beneficios juntos permite que Mark conserve sus ingresos y, al mismo tiempo, proteja su trabajo y acceda a la cobertura del seguro médico.



Como puede ver, existen muchos detalles sobre el uso de estas leyes y beneficios. Antes de decidirse a tomar una licencia, es crucial obtener información sobre todas las opciones a fin de garantizar que las decisiones sean informadas y de armar el mejor rompecabezas para su caso.