



Línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

ASISTENCIA PARA AUTODENSA ★ ASESORAMIENTO LEGAL SOBRE DERECHOS DE EMPLEO ★ MODELOS DE CARTAS Y FORMULARIOS ★ REFERENCIAS

HOJA DE DATOS: Ausencia bajo la ADA y la FMLA

	Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA)	Ley de Ausencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act, FMLA)
Objetivo	<ul style="list-style-type: none"> Asegura que las personas con discapacidades tengan igualdad de oportunidades, participación e integración plenas, independencia, autosuficiencia económica 	<ul style="list-style-type: none"> Permite a los empleados equilibrar el trabajo y la vida familiar
Antecedentes	<ul style="list-style-type: none"> El Título I exige a los empleadores proveer adaptaciones razonables a los empleados en ciertas circunstancias La licencia para ausentarse puede ser una adaptación razonable 	<ul style="list-style-type: none"> Ley de derecho a la licencia para ausentarse
Protege a los empleados	<ul style="list-style-type: none"> Si usted es una persona con discapacidad que cumple con los requisitos Cumple los requisitos: Una persona que pueda llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto con o sin adaptaciones razonables Discapacidad: Una persona con una condición física o mental que limita de forma sustancial una o más de las actividades principales de la vida o que tiene antecedentes de haber sufrido una condición de esta clase No hay requisitos de permanencia en el cargo 	<ul style="list-style-type: none"> Si usted o un familiar tiene una condición de salud grave y cumple con el requisito de permanencia en el cargo Condición de salud grave: Una enfermedad, lesión o condición física /mental que implique: (1) Algún período de incapacidad o tratamiento en relación con la hospitalización del paciente en un hospital, hospicio o institución residencial de atención médica; o (2) Algún período por embarazo o cuidado prenatal; o (3) Tratamiento continuo prestado por un profesional de atención médica o bajo su supervisión. Requisito de permanencia en el cargo: Debe haber trabajado al menos 12 meses y 1,250 horas

<p>Empleadores cubiertos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores privados con 15 empleados o más • Todos los gobiernos estatales y locales • Nota: Las protecciones por discapacidad de la Ley de Recursos Humanos de Illinois (Illinois Human Rights Act) se aplican a todos los empleadores privados en Illinois 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleadores privados con 50 empleados o más • Todas las agencias públicas (agencias del gobierno federal, y de los gobiernos estatales y locales) • Todas las escuelas primarias o secundarias tanto privadas como públicas
<p>Razones por las que es elegible para la licencia para ausentarse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Todo lo relativo a sus propias necesidades relacionadas con su discapacidad • Ejemplos: Citas médicas, tratamientos, tiempo para adaptarse a medicamentos nuevos 	<ul style="list-style-type: none"> • Condición de salud grave propia • Cuidado de un familiar inmediato (cónyuge, hijos, padres) con una condición médica grave • Nacimiento y cuidado de un niño recién nacido • Colocación de un niño con el empleado para que sea adoptado o como familia de acogida
<p>Duración de la licencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Depende de si la ausencia es razonable; presentaría dificultades desproporcionadas; sería eficaz; o si hay una posible adaptación eficaz • Nota: En Illinois, un caso jurídico reciente limitó la licencia bajo la ADA a no más de dos semanas a un mes 	<ul style="list-style-type: none"> • 12 semanas en un período de 12 meses • Protecciones adicionales (hasta 26 semanas de trabajo) para miembros del servicio militar heridos en la línea de servicio y para sus familiares • Nota: El derecho a licencia para ausentarse bajo la FMLA se puede extender como una adaptación razonable bajo la ADA
<p>Licencia intermitente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La licencia intermitente puede ser una adaptación razonable 	<ul style="list-style-type: none"> • Se requiere licencia intermitente • Debe hacer un esfuerzo razonable para programar los tratamientos de tal manera que evite interrupciones para su empleador • Su empleador puede exigirle que se transfiera temporalmente a un puesto alternativo que esté disponible y que sea más adecuado para su horario reducido

<p>Si se debe otorgar la licencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Depende de si la ausencia es razonable; presentaría dificultades desproporcionadas; sería eficaz; o si hay una adaptación eficaz alternativa 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. Si usted cumple los requisitos, tiene derecho a hasta 12 semanas de ausencia sin goce de sueldo • No se analiza la razonabilidad
<p>Mantenimiento de los beneficios de salud</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Solo si su empleado provee beneficios de salud para otros empleados en la misma categoría de licencia o de trabajo a tiempo parcial 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. Pero su empleador puede exigirle que pague su parte de las primas
<p>Con goce de sueldo o sin goce de sueldo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sin goce de sueldo • Pero usted puede elegir y su empleador puede exigirle que tome de forma concurrente la licencia acumulada con goce de sueldo 	<ul style="list-style-type: none"> • Sin goce de sueldo • Pero puede elegir y su empleador puede exigirle que tome de forma concurrente la licencia acumulada con goce de sueldo
<p>Solicitar licencia para ausentarse</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Justificación de la solicitud: Debe decir a su empleador que necesita licencia debido a una discapacidad o a una condición médica • Consejo: Use “palabras mágicas” como “Solicito licencia para ausentarme bajo la ADA como una adaptación razonable” • Consejo: Haga la solicitud por escrito, o haga un seguimiento de las conversaciones por escrito • Consejo: Revise la hoja de información de la Línea de Ayuda sobre Solicitar una adaptación razonable 	<ul style="list-style-type: none"> • Momento de la solicitud: Su empleador puede exigir que se solicite una licencia previsible con al menos 30 días de anticipación. Su empleador puede exigir que se solicite una licencia no previsible tan pronto como sea práctico. • Justificación de la solicitud – primera ausencia: Debe proporcionar suficiente información para que su empleador pueda determinar de forma razonable si la FMLA puede aplicarse a una solicitud de licencia, pero no se necesita una redacción especial • Justificación de la solicitud – licencia subsiguiente: Debe hacer referencia a la razón justificativa o a la FMLA
<p>Respuesta del empleador</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Su solicitud da lugar a la obligación de su empleador de participar en un proceso interactivo para determinar si la licencia es una adaptación razonable y, si no lo es, si existe alguna alternativa • No se requieren formularios específicos 	<ul style="list-style-type: none"> • Su empleador debe enviarle notificaciones específicas relativas a su elegibilidad, derechos, responsabilidades y designación • Los empleadores usan formularios del Departamento de Trabajo (Department of Labor, DOL)

<p>Apoyo médico requerido</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Normalmente. Su empleador puede solicitar documentación médica que respalde una solicitud de adaptación razonable, si su discapacidad y su necesidad de licencia no son evidentes • La documentación solicitada se debe limitar a establecer su discapacidad y su necesidad de adaptación 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. Su empleador le pedirá que complete un formulario de DOL para certificar la condición médica grave • Si su documentación es insuficiente, su empleador deberá decírselo y darle tiempo para solucionarlo • Su empleador puede requerir opiniones médicas adicionales, pero si lo hace, debe pagar por ello • Su empleador puede exigir informes periódicos y/o una recertificación
<p>Privacidad de los registros médicos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. Se debe mantener la privacidad de los registros en un archivo separado de los archivos del personal de los empleados • Excepciones limitadas: Los supervisores solo en lo estrictamente necesario, el personal de primeros auxilios, los funcionarios del gobierno que investigan el cumplimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. Las reglamentaciones de la FMLA hacen referencia a los requisitos y excepciones de confidencialidad de la ADA
<p>Derecho a retornar tras la ausencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, a menos que el reintegro genere dificultades desproporcionadas • Pero si el reintegro pudiera generar dificultades desproporcionadas, su empleador debe considerar reasignarle a un puesto vacante para el que usted esté capacitado 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí. Debe ser reintegrado al mismo puesto o a un puesto virtualmente idéntico en cuanto a la remuneración, beneficios, condiciones de trabajo y deberes y responsabilidades sustancialmente similares • No hay defensa por dificultades desproporcionadas • Excepción limitada: No se necesita reintegrar a los empleados clave • Empleado clave: Se encuentra dentro del 10% de empleados mejor remunerados en un radio de 75 millas de un lugar de trabajo y el reintegro al puesto causaría daño sustancial y adverso al empleador. Si usted es un empleado clave, su empleador debe decírselo cuando usted solicita la licencia para ausentarse

<p>Respaldo médico cuando regrese</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, pero las solicitudes se deben limitar a información relativa al empleo y que sea consistente con una necesidad de la empresa • Si la documentación es insuficiente, su empleador deberá explicar por qué y darle tiempo para que provea la información complementaria 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí, pero las solicitudes deben ser específicas a la condición de salud particular que requirió la ausencia bajo la FMLA • No le es permitido a su empleador que requiera una segunda o tercera opinión, siempre que su certificación sea suficiente
<p>Si no puede hacer su trabajo tras la licencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede solicitar adaptaciones razonables que le permitan llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto actual. Puede encontrar más información en la hoja de información de la Línea de Ayuda de Derechos de Empleo sobre Solicitar una adaptación razonable • Si no hay adaptaciones que le permitan permanecer en su puesto actual, puede solicitar ser reasignado a un puesto vacante que esté capacitado para desempeñar. Puede encontrar más información en la hoja de información de la Línea de Ayuda de Derechos de Empleo sobre Reasignación como adaptación razonable 	<ul style="list-style-type: none"> • No tiene derecho al reintegro si ya no puede desempeñar las funciones esenciales de su trabajo • Las reglamentaciones de la FMLA estipulan que un empleador puede tener una obligación bajo la ADA de ofrecerle una adaptación
<p>Protección contra represalias</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sí 	<ul style="list-style-type: none"> • Sí
<p>Aplicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Antes de ir a juicio, usted debe presentar una denuncia por discriminación ante la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) o el Departamento de Derechos Humanos de Illinois (IDHR) • Plazo: 180 días a partir de la medida adversa para el IDHR o 300 días a partir de la medida adversa para la EEOC 	<ul style="list-style-type: none"> • No es necesario que presente una denuncia ante ninguna agencia antes de ir a juicio • Plazo para tribunales federales: Dos años, o tres años por infracción intencional (un tribunal decidirá si la conducta es intencional por lo que siempre es mejor presentar la denuncia dentro del plazo de dos años)

	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo: Puede encontrar más información en la hoja de información de la Línea de Ayuda de Derechos De empleo sobre Cómo presentar una denuncia por discriminación 	<ul style="list-style-type: none"> • Puede presentar un reclamo ante el Departamento de Trabajo (DOL) • Nota: El plazo para presentar una demanda ante un tribunal federal sigue siendo el mismo independientemente de que se presente ante el DOL
<p>Información adicional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • EEOC, licencia proporcionada por el empleador y la ADA: www.eeoc.gov/eeoc/publications/ada-leave.cfm 	<ul style="list-style-type: none"> • DOL, Guía del empleado para la FMLA: www.dol.gov/whd/fmla/employeeguide.pdf



¿TIENE PREGUNTAS?

Llame a la línea de ayuda de Equip for Equality para defender los derechos de empleo

1-844-RIGHTS-9 o (844) 744-4879 (línea gratis)

800-610-2779 (línea para personas con dificultades auditivas, tty)

employment@equipforequality.org

www.equipforequality.org/employment

Este material informativo ofrece orientación para personas con discapacidades. Nada de la información que se ofrece aquí debe considerarse asesoramiento legal. Para recibir asesoramiento legal específico, debe consultar a un abogado.

Equip for Equality, organización independiente sin fines de lucro, es el Sistema de Protección y Defensa del estado de Illinois cuya misión es promover los derechos humanos y civiles de niños y adultos con discapacidad. La línea de ayuda para defender los derechos de empleo busca empoderar a las personas con discapacidades para una defensa eficaz. Esta publicación es posible gracias a los fondos de apoyo de The Chicago Community Trust, el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos, la Administración sobre Discapacidad Intelectual y del Desarrollo y el Centro para Servicios de Salud Mental de la Administración de Servicios de Salud Mental y Abuso de Sustancias; el Departamento de Educación, la Administración de Servicios de Rehabilitación de Estados Unidos; y la Administración del Seguro Social. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de Equip for Equality y no representa necesariamente las opiniones oficiales de estos organismos.

©Equip for Equality, 2018 (v2, 10/2018)