

Manual 2009 de los Reglamentos del Empleo que Regulan a los Empleadores y Trabajadores Agrícolas de Florida: Ley del Permiso Médico y Familiar de 1993 [Federal]¹

Fritz Roka, Michael Olexa, Katherine Smallwood, Leo Polopolus, y Carol Fountain²

Propósito

Proporcionar información sobre los permisos no remunerados para ausentarse de los trabajos por razones médicas y familiares.

Cobertura de los Empleadores

La Ley del Permiso Médico y Familiar de 1993 (LPMF) define como empleadores cubiertos, a aquellos que están comprometidos en, o que afectan el comercio interestatal si ellos emplean a cincuenta o más trabajadores durante veinte o mas semanas en el año actual o el año anterior. Un empleador incluye a cualquier persona que actué directa o indirectamente

en el interés del empleador sobre cualquiera de los empleados de tal empleador. La mayoría de las empresas agrícolas caen dentro de la definición de comercio interestatal.

Los empleadores que utilizan a los contratistas de trabajos agrícolas (CTAs) pueden encontrar que el numero de sus trabajadores permanentes y estacionales mas aquellos del CTAs, son cincuenta o mas, en un periodo de veinte semanas.

La definición de la LPMF de empleo compartido es similar a la de la Ley de Normas Justas de Trabajo, la cual en agricultura usualmente supone un estado de empleo compartido.

1. Este es el documentao EDIS FE861 (versión en español de FE396), una publicación de Food and Resource Economics Department, Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. Publicado en Octubre 2010. Por favor visite la página electrónica de EDIS en <http://edis.ifas.ufl.edu>.

2. Fritz Roka, profesor asociado, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Southwest Florida Research and Education Center, Immokalee, FL; Michael Olexa, profesor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Katherine Smallwood, estudiante, Levin College of Law, University of Florida, Gainesville, FL; Leo Polopolus, profesor emérito, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; y Carol Fountain, editor, Food and Resource Economics Department, University of Florida, Gainesville, FL; Florida Cooperative Extension Service, Institute of Food and Agricultural Sciences, University of Florida, Gainesville, FL. La traducción del inglés al español estuvo a cargo del Dr. Filiberto Reyes-Villanueva.

Este documento está diseñado para proveer información autorizada, segura y actualizada del tema. Sin embargo, ya que las leyes, reglas administrativas y las decisiones de la corte sobre las cuales está basado están sujetas a constantes revisiones, algunas partes de esta publicación podrían volverse obsoletas en cualquier momento. Esta publicación es distribuida en el entendimiento que los autores no están comprometidos en proporcionar asesoría profesional. Por estas razones, el uso de estos materiales por cualquier persona constituye un acuerdo para mantener libre de daño a los autores, al Institute of Food and Agricultural Sciences, y la University of Florida, así como por cualquier reclamo, daños o gastos que pueda incurrir cualquier persona como resultado de una referencia o confianza sobre la información contenida en esta publicación.

El *Institute of Food and Agricultural Sciences / IFAS* (el instituto de alimentos y ciencias agrícolas) es una institución de oportunidades iguales, autorizado a proporcionar investigación, información educativa, y otros servicios, sólo a individuos e instituciones que operan sin discriminación en lo que concierne a raza, credo, color, religión, edad, inhabilidad, orientación sexual, sexo, estado civil, nacionalidad, opiniones políticas, o afiliaciones. U.S. Departamento de Agricultura, Servicio de Extensión Cooperativo, Universidad de Florida, IFAS, Programa de Extensión de Cooperativa de Florida A&M Universidad, y Juntas de Comisionados del Condado en cooperación.

Cobertura de los Empleados

Para estar protegido por la LPMF, un empleado debe reunir todos los criterios siguientes:

- Haber trabajado para el empleador al menos doce meses (no necesariamente meses consecutivos; trabajando una parte de la semana cuenta como una semana completa).
- Haber trabajado al menos 1,250 horas en el último periodo de los doce meses previo al permiso. Como se revisó en Enero de 2009, los doce meses de periodo de empleo, no necesitan ser consecutivos.
- Laborar en un sitio de trabajo, o dentro de 75 millas del lugar de trabajo, donde están empleados al menos cincuenta trabajadores por parte del empleador.

Conforme la LPMF, los sitios de trabajo son localidades individuales o un grupo de lugares dentro del área de las 75 millas.

Disposiciones Básicas

Los empleadores respaldados por la LPMF, tienen la obligación de permitir que los empleados elegibles tomen hasta doce semanas de permiso sin pago durante un periodo de doce meses por cualquiera de las siguientes razones:

- Por el nacimiento de un niño, o para ubicar a un niño en adopción o en un lugar para su cuidado.
- Para cuidar al cónyuge, un niño o un padre con un estado de salud grave.
- Por una condición de salud grave del propio empleado que lo incapacita para realizar el trabajo.

Los miembros de la familia de un empleado que es un militar activo o un miembro de la Guardia Nacional se les permite tomar hasta veinte y seis semanas de permiso sin pago por emergencias calificadas que afecten al miembro en servicio.

Una *condición de salud grave* implica a un paciente internado en un hospital o continuar el tratamiento continuo por un proveedor de salud. La LPMF no fue diseñada para cubrir enfermedades de periodos cortos como resfriados o gripe.

La LFPM obliga al empleador a proteger el empleo del trabajador, los beneficios y la antigüedad durante el periodo permitido por la LFPM. El empleado debe ser reinstalado a su posición o a una posición equivalente, con igual salario, beneficios y demás términos y condiciones del trabajo.

La cobertura del grupo del seguro médico se mantendrá sin cambios durante el permiso aun si hay un acuerdo usual de pago compartido. En esta situación, un empleador debe hacer arreglos para el empleado en el permiso de la LPMF para continuar pagando la cuota compartida de las primas del seguro medico durante el periodo de licencia.

Otros beneficios pueden acumularse durante la licencia del la LPMF tal como el permiso por enfermedad o por vacaciones, asegúrese de no juntar permisos antes de tomar la licencia por la LPMF.

Los empleadores pueden requerir que los empleados agoten las vacaciones acumuladas, permisos por enfermedad, o personales, antes de tomar el permiso de la LPMF.

Cuando el permiso es por el nacimiento o adopción de un niño, la LPMF requiere que el empleado notifique treinta días antes de su intento de tomar la licencia. Sin embargo, si la fecha del nacimiento o de la adopción requiere que el permiso inicie en menos de treinta días, el empleado debe dar la noticia en cuanto le sea posible.

Los requerimientos de notificación son similares para los permisos por una condición de salud grave. La LPMF permite a los empleadores exigir la certificación médica para apoyar una solicitud de permiso debido a una condición grave de salud. Los empleadores también pueden requerir una segunda o tercera opinión médica, a cargo de los gastos del empleador.

Determinando el Periodo de los Doce Meses

El empleador tiene permitido escoger cualquier de los siguientes métodos para determinar el periodo de los doce meses en el cual ocurre la autorización de las doce semanas de permiso:

- El año calendario
- Cualquier año de permiso de doce meses, tal como el año fiscal, un año requerido por la ley del estado, o un año comenzando en la fecha de aniversario del empleado.
- El periodo de doce meses medidos a partir de cualquier fecha de inicio del primer permiso de la LPMF del empleado.
- Una sucesión de doce meses medidos hacia atrás de la fecha en que el empleado usó cualquier permiso de la LPMF.

Al Regreso del Permiso de la LPMF

Un empleado tiene derecho para regresar al mismo trabajo que tenía cuando inicio su permiso, o a un cargo equivalente con los mismos beneficios, salario, y otros términos y condiciones de empleo. Un empleado tiene derecho a tal reinstalación aun si ha sido reemplazado o que su posición haya sido reestructurada para ajustar su ausencia. Sin embargo, la LPMF no da ningún derecho al empleado restituido a: (i) un incremento de antigüedad o cualquier beneficio del empleo durante cualquier periodo de permiso, o (ii) a cualquier derecho, beneficio o posición del trabajo aparte del derecho, beneficio o puesto para el cual el empleado habría tenido derecho si no hubiera tomado el permiso. De acuerdo a la LPMF, si el empleado no es capaz de realizar una función esencial del puesto debido a una condición mental o física, incluyendo la prolongación de una condición de seria de salud, el empleado no tiene derecho a la reubicación para otro cargo. Sin embargo, las obligaciones del empleador pueden ser regidas por la Ley de los Norteamericanos con Discapacidades (LND). Un puesto equivalente es uno que es prácticamente idéntico al que era el puesto del empleado en términos de salario, beneficios y condiciones de trabajo, incluyendo los

privilegios, gratificaciones y estatus. Esto debe implicar de manera considerable los mismos o similares derechos y responsabilidades, lo que puede implicar realmente iguales habilidades, esfuerzo, responsabilidad y autoridad. Un empleador puede rechazar la reinstalación al empleo para los asalariados elegibles (empleados clave), si tal rechazo es necesario para prevenir un severo daño económico para las operaciones del empleador o puede rechazar la reinstalación a un empleado que deje de tener una aptitud certificada en el servicio para regresar a trabajar. Conforme la LPMF, un empleado clave es un asalariado elegible por la LPMF quien está entre el diez por ciento de los empleados mejor pagados, por el patrón dentro de las 75 millas del sitio del trabajo del empleado.

Requisito de Publicación

Cada empleador respaldado por la LPMF está obligado a publicar y mantener un aviso sobre lo que establece la ley LPMF en un lugar visible del sitio donde sus empleados trabajan, si tiene o no empleados elegibles y proporcionar información de como llenar los formatos para reclamos de violaciones a la LPMF o información de los procedimientos para la presentación de denuncias a la División de Salarios y Horas por violaciones de la LPMF. El aviso se publicara de manera prominente en un lugar donde pueda ser visto por los empleados y por los que soliciten el empleo. Además, si un empleador respaldado por la LPMF tiene alguna guía escrita para los empleados acerca de sus prestaciones o derechos de permisos (ej., un manual del empleado), deberá incluirse en el manual o en otros documentos, la información relacionada a los derechos de la LPMF y las obligaciones del empleado según la ley. Si el empleador no tiene escritas las políticas, manuales o guías describiendo los beneficios, disposiciones de permiso del empleado, el empleador debe, conforme la LPMF, proporcionar a cualquier empleado, la guía escrita sobre los derechos obligaciones de todos los empleados. Esta publicación debe ser proporcionada a los empleados siempre que se dé un aviso.

Cuando un Permiso es Imprevisible

Cuando se aproxima el plazo de necesitar un permiso imprevisible, un empleado deberá notificar al empleador la necesidad para una licencia de la LPMF tan pronto como sea posible según las acciones y circunstancias del caso en particular. Se espera que un empleado dará el aviso al empleador en un plazo de no mas de dos días de trabajo de la necesidad para el permiso, excepto en circunstancias extraordinarias donde tal noticia no es posible. En el caso de una emergencia médica requiriendo el permiso debido a una condición grave de salud del empleado o el cuidado de una condición seria de salud para un miembro de la familia, cuando la LPMF está involucrada en el permiso, puede no ser requerido un aviso escrito de conformidad de los procedimientos y normas internas del empleador. Si un empleado no puede dar el aviso de la necesidad en el tiempo oportuno para el permiso imprevisible de la LPMF, el empleador puede rechazar la toma de la licencia de la LPMF hasta treinta días después de la fecha de proporcionada la noticia al empleador sobre la necesidad de la licencia por la LPMF. Si un empleado no puede proporcionar de una manera oportuna el pedido de una certificación medica para la necesidad sustancial de un permiso de la LPMF debido a la condición grave de salud, un empleador puede retrasar la continuación del permiso de la LPMF hasta que el empleado entregue el certificado.

Política de Antidiscriminación y la LPMF

Nada en la LPMF modifica o afecta ninguna ley federal o estatal prohibiendo la discriminación en base a la raza, religión. Color, origen de nacionalidad, sexo, edad o discapacidad (ej., Titulo VII de la Ley de 1964 de los Derechos Civiles, como una enmienda de la Ley de 1978 Ley de Discriminación del Embarazo). La historia legislativa de la LPMF, explica que la LPMF no tiene la intención de modificar o afectar la Ley de 1973 de Rehabilitación como fue aprobada, a las regulaciones concernientes al empleo que han sido promulgadas a favor de ese estatuto, o a la Ley de 1990 de los Americanos con Discapacidades o las regulaciones emitidas bajo la LAD.

La LPMF y la LAD

Si un empleado es una persona calificada con una discapacidad dentro del significado de la Ley de los Americanos con Discapacidades (LAD), el empleador debe hacer adaptaciones razonables, restricciones de carga excesiva de acuerdo con la LAD. Al mismo tiempo, el empleador debe permitirle al empleado los derechos de la LPMF. La incapacidad de la LAD y la condición de salud grave son diferentes conceptos y deben ser analizados separadamente. La LPMF da derechos a los empleados elegibles a las doce semanas de permiso en cualquier periodo de doce meses, mientras que la LAD permite una indeterminada cantidad de permisos, restricciones de carga excesiva como un ajuste razonable. La LPMF obliga a los empleadores a mantener un grupo de plan de cobertura de salud de los empleados durante el permiso de la LPMF en las mismas condiciones como se le proporcionaría la cobertura si el empleado ha laborado continuamente durante el periodo de permiso, mientras que la LAD no requiere del mantenimiento del seguro de salud a menos que otros empleados lo reciban durante el permiso bajo las mismas circunstancias.

Aplicación

El incumplimiento para publicar un aviso de la LPMF en un lugar sobresaliente puede resultar en una multa civil de hasta \$110 por cada delito por separado.

A los empleados elegibles que se les negó el permiso o la reinstalación pueden presentar una queja con el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. También tienen derecho a presentar una demanda de acción de derecho privado para obtener solución al problema.

La LPMF proporciona daños equivalentes a la pérdida de salarios, beneficios y otras compensaciones así como el interés de la cantidad perdida calculada en el tipo de cambio vigente. Los empleados pueden recibir también compensación para las perdidas actuales, tal como el costo del cuidado de los niños o los padres, hasta por una cantidad igual a doce semanas del salario del empleado. Los tribunales también pueden otorgar a

los empleados los honorarios de los abogados y costos relacionados.

Información Adicional

- Las Regulaciones Finales de la Ley de Licencia Médica (LFPM) y Asuntos Familiares USDL. Boletín del Trabajo No. 502, del 17 de Febrero de 1995 FFVA (Reporte de USDL).

Agencia Responsable

Oficina Nacional

Departamento del Trabajo de EU

Francis Perkins Building

200 Constitution Avenue NW

Washington, D.C. 20210

1(866) 487-9243

<http://www.wagehour.dol.gov>

Oficina Regional

Departamento del Trabajo de EU

Oficina Regional del Salario y Horario

61 Forsyth Street, Room 6M12

Atlanta, GA 30303

(404) 562-2092

<http://www.doleta.gov/regions/reg03>

Oficinas de Distrito

- Jacksonville Office

Director de Distrito

3728 Phillips Highway, Suite 219

Jacksonville, FL 32207

(904) 232-2489

- Miami Office

Director de Distrito

10300 Sunset Drive, Room 255

Miami, FL 33173-3038

(305) 598-6607 [Ingles]

(305) 598-7471 [Español/Creole]

- Tampa Office

Director de Distrito

4905 West Laurel Avenue, Suite 300

Tampa, FL 33607-3838

(813) 288-1242