DERECHOS LABORALES DE PACIENTES CON CÁNCER

UNA PUBLICACIÓN DEL
CANCER ADVOCACY PROJECT
DEL CITY BAR JUSTICE CENTER

Esta guía fue creada y producida con el apoyo de
Judges & Lawyers Breast Cancer Alert (JALBCA)

© 2011 City Bar Justice Center
(Actualizada en 2022)

ÍNDICE

Página

INTRODUCCIÓN 1
Información Importante Acerca De Esta Guía 1
Leyes que Prohíben Discriminación Laboral 2

I. ¿Cuáles son las Leyes Federales que Prohíben la Discriminación Laboral? 2
II. ¿Qué Prácticas Discriminatorias Están Prohibidas por las Leyes Federales Contra la Discriminación Laboral? 3
III. Más detalles Acerca de la ADA y la GINA 4
IV. ¿Quién Está Cubierto por las Leyes Federales Contra la Discriminación y Cómo Puede un Individuo Presentar una Denuncia Bajo Estas Leyes? 8

A. ¿Qué Empleadores y Otras Entidades Están Cubiertos por Estas Leyes? 8
B. ¿Quién Puede Presentar una Denuncia de Discriminación? 8
C. ¿Cómo Se Presenta una Denuncia de Discriminación ante la EEOC? 9
D. ¿Qué Información Debe Ser Proporcionada para Presentar una Denuncia? 9
E. ¿Cuáles Son los Plazos para Presentar una Denuncia de Discriminación? 9
F. ¿Qué Sucede Después de Haber Presentado una Denuncia ante la EEOC? 10
G. ¿Cómo Resuelve la EEOC Denuncias de Discriminación? 10
H. ¿Cuándo Puede un Individuo Presentar una Demandada por Discriminación Laboral ante un Tribunal? 11
I. ¿Qué Resarcimiento Está Disponible Cuando la Discriminación es Encontrada? 11
J. ¿Qué Información y Otra Asistencia Ofrece la EEOC? 12

V. ¿Qué Otras Leyes Federales No Administradas por la EEOC Podrían Ser Aplicables a Pacientes con Cáncer? 13

A. Ley de Rehabilitación 13
B. Ley de Permiso Médico Familiar 17

VI. ¿Qué Pasa con una Denuncia que También está Cubierta por Ley Estatal o Local? 27

A. ¿Cuáles son las Leyes Estatales que Prohíben la Discriminación? 27
B. Qué Agencia Estatal Maneja Reclamos de Discriminación? 28
C. ¿Qué Leyes de la Ciudad Prohíben la Discriminación Laboral? 28
D. ¿Dónde puedo contactar a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad? 31

INTRODUCCIÓN

El Proyecto de Defensa Contra el Cáncer es un programa de servicios legales del Centro de Justicia de la Barra de la Ciudad. Nuestra área de derecho de seguros ofrece representación directa a los sobrevivientes y a los pacientes de cáncer con seguro, disputas de Medicaid y Medicare, y asesoría y orientación sobre los derechos legales a nivel federal bajo la Ley de Permiso Familiar y Médico (FMLA, por sus siglas en inglés), COBRA (continuación de salud después de terminación del empleo) y HIPAA (portabilidad del seguro), y otras leyes, como la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) y la Ley de No Discriminación por Información Genética (GINA, por sus siglas en inglés). Nuestra área de discriminación laboral ofrece información, asesoría y orientación sobre cuestiones relacionadas con la discriminación en el trabajo y los beneficios de los empleados. Proporcionamos a los pacientes de cáncer con varios documentos, tales como, poderes, poderes de atención médica y instrucciones en caso de enfermedaded terminales (*living will*), y también ofrecemos a nuestros clientes asistencia gratuita en la preparación de un testamento básico.

Hemos desarrollado esta guía para ayudar a los sobrevivientes de cáncer, los pacientes y sus familias a contestar preguntas básicas sobre la ley laboral en el Estado de Nueva York. A través de nuestro trabajo legal en materia de seguros y de empleo, hablamos con muchos pacientes con cáncer y sobrevivientes que se enfrentan a algún tipo de discriminación en el lugar de trabajo. Estas personas y sus familias a menudo no saben a dónde acudir para obtener ayuda. Esperamos que esta guía proporcione un punto de partida útil para la comprensión de derechos laborales.

Esta guía es una traducción informal de la versión en ingles.

INFORMACIÓN IMPORTANTE ACERCA DE ESTA GUÍA

Esta guía no pretende servir como asesoría jurídica y el Proyecto de Defensa Contra el Cáncer no es responsable de la exactitud o adecuación de la información contenida en la guía o de cualquier acción tomada en base a dicha información. Esta guía trata sobre la protección legal de los enfermos con cáncer, los sobrevivientes y sus familiares bajo leyes federales, estatales y leyes de no discriminación locales. También incluye información importante acerca de los derechos que los pacientes con cáncer, los sobrevivientes y sus familiares tienen de tomar tiempo libre del trabajo bajo la FMLA con cobertura médica de grupo continua y con un derecho a la reincorporación a su puesto sin consecuencias adversas a su trabajo. Se insta a los pacientes con cáncer, los sobrevivientes y sus familiares a utilizar esta guía y consultar con abogados voluntarios del Proyecto de Defensa Contra el Cáncer sobre sus derechos bajo la ley tan pronto como ellos o sus familiares sean diagnosticados. El conocimiento sobre sus derechos legales al comienzo del tratamiento para el cáncer asegurará que usted reciba el máximo de beneficios a los que tiene derecho bajo la ley.

Leyes que Prohíben Discriminación Laboral

I. ¿Cuáles son las Leyes Federales que Prohíben la Discriminación Laboral?

- el Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964 (Título VII), que prohíbe la discriminación laboral con fundamento en raza, color, religión, sexo o nacionalidad de origen;
- la Ley de Discriminación por Embarazo, que prohíbe la discriminación laboral basada en el embarazo, el parto y condiciones médicas relacionadas;
- la Ley de Igualdad Salarial de 1963 (EPA, por sus siglas en inglés), que prohíbe la discriminación salarial entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo establecimiento que realizan funciones que requieren habilidades, esfuerzos y responsabilidades sustancialmente similares bajo condiciones similares de trabajo;
- la Ley de Discriminación Laboral por Edad de 1967 (ADEA, por sus siglas en inglés), que protege a las personas que tienen 40 años de edad o más y que prohíbe la discriminación en el empleo por razón de edad;
- la Ley de Americanos con Discapacidades de 1990 (ADA, por sus siglas en inglés), modificada por la Modificación a la Ley de Americanos con Discapacidades de 2008 (ADAAA, por sus siglas en inglés), que prohíbe la discriminación laboral contra las personas con discapacidad y personas que se considera que tienen una discapacidad y que requiere que los empleadores proporcionen condiciones razonables a individuos con discapacidades para asistirlos en realizar las funciones esenciales de un trabajo para el cual están calificados;
- la Ley de Rehabilitación de 1973, que, al igual que el ADA, prohíbe la discriminación contra individuos calificados y con discapacidades, que trabajan en el gobierno federal y que trabajan para contratistas y subcontratistas federales;
- la Ley de la No Discriminación por Información Genética (GINA, por sus siglas en inglés), que prohíbe la discriminación por aseguradoras médicas y empleadores con fundamento en la información genética de las personas; y
- la Ley de Derechos Civiles de 1991, que, entre otras cosas, prevé compensación monetaria y punitiva por daños en casos de discriminación laboral intencional.

La Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo de los EE.UU. (EEOC, por sus siglas en inglés) se encarga del cumplimiento de todas estas leyes. La EEOC también proporciona supervisión y coordinación de todas las regulaciones, prácticas y políticas federales de igualdad de oportunidades en el empleo. Las más relevantes de las leyes anteriormente mencionadas, respecto a posible discriminación enfrentada por los sobrevivientes de cáncer y sus familias son la ADA, la Ley de Rehabilitación, Título VII y GINA. *Más detalles acerca de estas leyes se incluyen a continuación. Además, información adicional se puede encontrar en el sitio web de la EEOC http://www.eeoc.gov.*

Otras leyes federales, cuyo cumplimiento no depende de la EEOC, también prohíben la discriminación y represalias contra empleados federales y solicitantes. La Reforma a la Ley de la Función Pública de 1978 (CSRA, por sus siglas en inglés) contiene una serie de prohibiciones, conocidas como prácticas prohibidas de empleados, que están diseñados para promover la equidad en general en acciones por parte de empleados federales. 5 U.S.C. 2302. La CSRA prohíbe a

cualquier empleado que tenga autoridad para tomar acciones en relación con otros empleados bien sea por discriminar en favor o en contra de empleados o solicitantes de empleo con fundamento en raza, color, nacionalidad de origen, religión, sexo, edad o discapacidad. También establece que determinadas acciones de empleados no pueden estar basadas en atributos o conductas que no afectan adversamente el rendimiento del empleado, tales como el estado civil y afiliación política. La CSRA también prohíbe represalias contra empleados federales o solicitantes por denuncia de irregularidades, o por presentar una apelación, denuncia o ejercer su derecho a denunciar. El cumplimiento de la CSRA está a cargo de la Oficina del Consejero Especial (www.OSC.gov) y de la Junta de Protección de Sistemas de Mérito (www.MSPB.gov).

Información adicional acerca de la aplicación de la CSRA se puede encontrar en http://www.nolo.com/legal-encyclopedia/content/civil-service-act.html; de OSC al (202) 653-7188 o en http://www.osc.gov; y desde MSPB al (202) 653-6772 o en http://www.mspb.gov.

II. ¿Qué Prácticas Discriminatorias Están Prohibidas por las Leyes Federales Contra la Discriminación Laboral?

Es ilegal discriminar en cualquier aspecto laboral, incluyendo:

- en contratación y despido;
- pago, sustitución patronal, o clasificación de los empleados;
- transferencia, promoción, despido o retiro;
- anuncios de empleo;
- proceso de contratación;
- implementación de pruebas;
- uso de las instalaciones de la empresa;
- programas de entrenamiento y aprendizaje;
- prestaciones adicionales;
- pago, planes de retiro y permiso por incapacidad; o
- otros términos y condiciones de empleo.

Las siguientes prácticas discriminatorias prohibidas, también están previstas bajo estas leyes:

- acoso con fundamento en raza, color, religión, sexo, embarazo, nacionalidad de origen, discapacidad o edad;
- represalia contra un individuo por presentar una denuncia de discriminación, participar en una investigación u oponerse a prácticas discriminatorias;
- decisiones de empleo basadas en estereotipos, suposiciones o percepciones acerca de las habilidades, rasgos, o rendimiento de individuos de un determinado sexo, raza, edad, religión o grupo étnico o con discapacidades; y
- negar oportunidades de empleo a una persona debido a su matrimonio con, o asociación con un individuo de cierta raza, religión, nacionalidad de origen o con una discapacidad.

El Título VII también prohíbe la discriminación por participación en escuelas o lugares de culto asociadas con un grupo racial, étnico o religioso particular.

Además, se requiere que los empleadores provean facilidades o servicios razonables a personas con discapacidad durante el proceso de solicitud de empleo y durante el empleo. También se requiere que los empleadores procuren un ambiente que permita razonablemente el ejercicio de la religión.

Nota especial para pacientes con cáncer, sobrevivientes y sus familiares

Los pacientes y sobrevivientes de cáncer que se enfrentan a discriminación en el lugar de trabajo típicamente tendrían denuncias bajo la ADA o la Ley de Rehabilitación por motivo de discriminación relacionada con discapacidades o discriminación dirigida a ellos porque se perciba que tienen una discapacidad o por tener un historial de una discapacidad (es decir, cáncer). También pueden tener denuncias por falta de que el empleador provea las facilidades o servicios. Por ejemplo, como se discute en la sección de la FMLA a continuación, un paciente con cáncer que solicite pero le sea negado un permiso sin goce de sueldo mayor al requerido bajo la FMLA o bajo las políticas del empleador, puede tener un reclamo con fundamento en que el empleador no proveyó las facilidades o servicios, en el entendido, sin embargo, que el permiso sin goce de sueldo adicional hubiera sido razonable y no causara una dificultad excesiva para el empleador. Los familiares de los pacientes y sobrevivientes de cáncer que se enfrentan a discriminación en el lugar de trabajo, de manera similar podrían tener un reclamo bajo la ADA o la Ley de Rehabilitación por virtud de discriminación dirigida a ellos debido a su asociación con una persona con una discapacidad. Más información sobre la ADA y la Ley de Rehabilitación se incluye a continuación.

Los pacientes con cáncer, los sobrevivientes y sus familiares también pueden tener reclamos bajo la GINA, si se enfrentan a discriminación debido a información genética sobre ellos o por percepción de tendencias genéticas a ciertas enfermedades. Más información sobre la GINA se incluye a continuación.

Información Adicional

Los empleadores están obligados a informar en cartelera a todos los empleados sobre sus derechos bajo las leyes cuyo cumplimiento depende de la EEOC y de su derecho a ser libre de represalias. Dicha información debe ser accesible, según sea necesario, a personas con discapacidades, incluyendo con discapacidades visuales y otras discapacidades que afecten la lectura.

Nota: Muchos estados, condados y municipios también han promulgado leyes contra la discriminación y acoso por las mismas razones protegidas bajo las leyes federales mencionadas anteriormente, así como por orientación sexual, condición de paternidad o materinidad, estado civil y afiliación política. Para obtener más información, póngase en contacto con la Oficina de Distrito de la EEOC más cercana a usted o con la División de Derechos Humanos del Estado de Nueva York (http://www.dhr.ny.gov) o con la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (http://www.nyc .gov / html / CCHR / html / home / home.shtml).

III. Más detalles Acerca de la ADA y la GINA

La ADA

La ADA y leyes estatales y locales similares prohíben la discriminación contra personas calificadas con una discapacidad y que pueden realizar las funciones esenciales de su posición de trabajo (o una posición a la cual estén solicitando), aun si fuera necesario que se proporcionaran facilidades o servicios razonables para que pudieran desempeñar esas funciones. Estas mismas leyes también prohíben estereotipos y la discriminación contra las personas que "se considera" tienen una deficiencia o que se sean asociadas con una persona con discapacidad.

La Obligación de Proporcionar Facilidades o Servicios Razonables

Los empleadores están obligados a proporcionar "facilidades o servicios razonables" a las personas con discapacidades para ayudarles en el desempeño de las funciones esenciales de su trabajo (o de una posición a la cual estén solicitando). Los empleadores no están obligados a proporcionar facilidades o servicios que impusieran una carga excesiva sobre ellos. Asimismo, no están obligados a proporcionar facilidades o servicios a personas que no tienen discapacidades (es decir, familiares de un paciente con cáncer o a un sobreviviente). La determinación de cuándo una facilidad o servicio es razonable y requerida, debe ser evaluada caso por caso teniendo en cuenta una variedad de factores, incluyendo sin limitar la posición y las responsabilidades del individuo, el tamaño del departamento y la empresa y los costos de las facilidades o servicios. Servicios o facilidades razonables pueden ser necesarios para solicitar a un trabajo, para llevar a cabo las funciones de trabajo, o para disfrutar de los beneficios y privilegios del empleo de los cuales disfrutan personas sin discapacidades. Un empleador no está obligado a bajar los estándares de producción para proveer facilidades o servicios. Un empleador generalmente no está obligado a proporcionar artículos de uso personal, tales como gafas o audífonos.

Algunos ejemplos de servicios o facilidades potencialmente razonables incluyen:

- Hacer que las instalaciones existentes utilizadas por los empleados sean fácilmente accesibles y utilizables por personas con discapacidades;
- *Reestructuración del trabajo;*
- *Trabajo de medio tiempo u horarios modificados, incluyendo al regreso del tratamiento;*
- *Trabajo desde casa/o arreglos para trabajar por medios electrónicos (telecommuting);*
- *Reasignación o transferencia a un puesto vacante*;
- La adquisición o modificación de equipos o dispositivos;
- Ajustes o modificaciones apropiadas a exámenes, materiales de capacitación o políticas para hacerlas accesibles;
- Proveer lectores o intérpretes calificados;
- Ajustar o modificar exámenes, materiales de capacitación o políticas para que sean accesibles; y

- *Conceder permisos sin goce de sueldo por encima de lo que está previsto bajo la FMLA o bajo las políticas de la empresa*.

Los ejemplos en letra cursiva antes mencionados son los que pueden ser más relevantes para los pacientes con cáncer y sobrevivientes. La ADA requiere que los empleadores y los empleados se involucren en un "proceso interactivo" que requiere la participación tanto del empleador como del empleado para determinar qué facilidades o servicios que se requieren a razón de la discapacidad del empleado.

Confidencialidad y Preguntas Médicas

Por último, según la ADA, la información médica es confidencial y debe ser tratada de forma confidencial. La ley también prohíbe a los empleadores hacer ciertas preguntas médicas. Específicamente, antes de hacer una oferta de trabajo, un empleador no puede preguntar a los aspirantes acerca de la existencia, naturaleza o gravedad de una discapacidad. Los solicitantes pueden ser interrogados respecto a su capacidad para realizar funciones de trabajo. Una oferta de trabajo puede estar condicionada a los resultados de un examen médico, pero sólo si el examen es obligatorio para todos los empleados que entran en la misma categoría de trabajo. Los exámenes médicos de los empleados también deben estar relacionados con el trabajo y consistentes con las necesidades del negocio. La ley federal HIPAA también protege la confidencialidad de la información médica. Esta aplica a la información médica en poder de proveedores de atención de salud, hospitales, planes de salud, compañías de seguros médicos y centros procesadores de información médica. Junto con su reglamento, se limita el uso sin consentimiento y divulgación de información médica privada; otorga a los pacientes el derecho de acceso a sus historiales médicos y de saber quién más ha accedido a los mismos; restringe en su mayoría la divulgación de información médica a lo mínimo necesario para el fin previsto; establece sanciones penales y civiles por el uso o divulgación inapropiada; y establece requisitos de acceso a los historiales médicos por parte de investigadores y otras personas.

Uso de Drogas y Alcohol

Los empleados y solicitantes de empleo que actualmente usan drogas ilegales no están protegidos por la ADA cuando el empleador toma una decisión respecto a dicho empleado o solicitante basado en dicho uso. Las pruebas para el uso ilegal de drogas no se consideran exámenes médicos y, por lo tanto, no están sujetas a las restricciones de la ADA sobre exámenes médicos. Los empleadores pueden someter a las personas que están utilizando ilegalmente drogas y que son alcohólicas, a los mismos estándares de desempeño que a los demás empleados.

GINA

La GINA amplía el alcance de protección otorgada a personas con ciertos rasgos genéticos (por ejemplo, un gen del cáncer o historial familiar de cáncer) contra el uso ilegal o no autorizado de información genética, mediante la imposición de ciertas prohibiciones en planes de salud, aseguradores y empleadores.

El Título II de la GINA crea una nueva ley que prohíbe la discriminación laboral basada en "información genética". La GINA prohíbe a los empleadores, agencias de empleo, organizaciones laborales y comités de gestión de trabajo que controlan programas de aprendizaje y entrenamiento de:

• tomar decisiones de empleo con fundamento en información genética (por ejemplo, en la contratación, despido, promoción, etc.);
• tener represalias contra personas que ejerzan sus derechos bajo la GINA;
• solicitar o requerir información genética, excepto en circunstancias limitadas; y
• divulgar información genética de un individuo, excepto en circunstancias limitadas.

La GINA define de forma amplia "información genética" como información acerca de un individuo o de su familia sobre resultados de pruebas genéticas y/o sobre la enfermedad o desorden *manifestado* de un miembro de su familia. Por ejemplo, los resultados de una prueba genética que indique que un empleado porta un gen alterado BRCA1 (que le predispone a tener cáncer de mama) o el hecho que su madre y su abuela hayan tenido cáncer de mama constituiría "información genética" en virtud de la GINA. Sin embargo, el hecho que ella tenga cáncer de mama no es "información genética". (Esto es cierto a pesar del hecho de que el cáncer de mama, al igual que muchas condiciones, puede tener un componente genético.)

La definición de "información genética" bajo la GINA *excluye* la información sobre el sexo o la edad, pero *incluye* la información genética de un feto portado por una mujer embarazada o un embrión legalmente mantenido. La definición también incluye la solicitud o la recepción de "servicios genéticos" de la persona o la participación de su familia en una investigación clínica que incluya "servicios genéticos." La GINA define liberalmente el término "miembro de la familia o familiar" para incluir dependientes (como dicho término es utilizado para efectos de las reglas especiales de inscripción de la HIPAA) o cualquier otro familiar en primer, segundo, tercero o cuarto grado. "Prueba genética" se define como un "análisis de ADN humano, ARN, cromosomas, proteínas o metabolitos *que detecta genotipos*, *mutaciones, o cambios en cromosomas*." No incluye un análisis de ADN humano, ARN, cromosomas, proteínas, o metabolitos, que *no* detecte genotipos, mutaciones, o cambios en cromosomas. Tampoco incluye una proteína o el análisis de metabolitos *directamente* relacionados con una enfermedad o desorden *manifestado* que sea razonablemente detectable por un profesional de la salud debidamente capacitado.

El Título I de la GINA, que se refiere a los planes de salud, amplía los requisitos de no discriminación existentes contenidas en la Ley de Responsabilidad y Portabilidad del Seguro de Salud ("HIPAA", por sus siglas en inglés) mediante la modificación de las disposiciones correspondientes de la Ley de Seguridad de Ingresos de Empleados en su Jubilación de 1974 ("ERISA", por sus siglas en inglés), la Ley de Servicio de Salud Pública, el Código de Rentas Internas de 1986, y el Título XVIII de la Ley de Seguridad Social (en relación con los planes de Medigap).

La GINA prohíbe que los planes de salud de grupo y que emisoras de seguro médico que ofrecen cobertura de salud bajo dicho plan, de:

• solicitar o requerir pruebas genéticas;
• aumentar primas de grupo o negar su inscripción con fundamento en información genética;
• solicitar, requerir o comprar información genética con fines de obtener un respaldo o respecto a cualquier individuo previo a inscripción y en relación con la inscripción; y
• usar o divulgar información genética de un individuo para efectos de obtener un respaldo.

Además, la GINA prohíbe a las aseguradoras en el mercado individual de establecer reglas de elegibilidad de inscripción, incluyendo elegibilidad continua, con fundamento en información genética y prohíbe a tales aseguradoras imponer una exclusión por condición preexistente con

fundamento en información genética. (La HIPAA existente ya contiene una disposición de este tipo aplicable a los planes de salud de grupo).

La GINA no precluye la aplicación de las leyes estatales de empleo. En cuanto a los mecanismos de aplicación y sanciones monetarias por violaciones, las mismas facultades, resarcimiento y procedimientos utilizados actualmente para el Título VII y la ADA están disponibles bajo la GINA. (Estos daños se describen en 42 USC § 1981a.) El resarcimiento bajo la GINA se determinan bajo la ley que de otro modo sería aplicable al individuo. Con respecto a los empleados o solicitantes de empleo que se encuentren bajo la cobertura de la GINA porque ya estuvieren cubiertos por el Título VII, los mismos poderes, resarcimiento, procedimientos y daños disponibles bajo el Título VII están disponibles para ellos.

IV. ¿Quién Está Cubierto por las Leyes Federales Contra la Discriminación y Cómo Puede un Individuo Presentar una Denuncia Bajo Estas Leyes?

A. ¿Qué Empleadores y Otras Entidades Están Cubiertos por Estas Leyes?

El Título VII, la ADA y la GINA cubren a todos los empleadores privados, gobiernos estatales y locales e instituciones educativas que emplean a 15 o más individuos. Estas leyes también cubren a las agencias de empleo privadas y públicas, organizaciones laborales y a los comités de gestión laboral que controlan aprendizaje y entrenamiento.

El Título VII también cubre al gobierno federal. Además, el gobierno federal está cubierto por las Secciones 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según ha sido modificada, que incorpora los requisitos de la ADA. Sin embargo, diferentes procedimientos se utilizan para el procesamiento de las denuncias de discriminación en el ámbito federal. Para obtener más información sobre cómo presentar una denuncia por discriminación en el ámbito federal, comuníquese con la oficina de la EEO de la agencia federal de donde ocurrió la supuesta discriminación.

La Ley de Reforma de la Función Pública (cuyo cumplimiento no es responsabilidad de la EEOC) cubre a la mayoría de los empleados de agencias federales, excepto a los empleados de una corporación del gobierno, la Oficina Federal de Investigaciones, la Agencia Central de Inteligencia, la Agencia de Inteligencia de la Defensa, la Agencia de Seguridad Nacional, y según lo determine el Presidente, cualquier agencia ejecutiva o unidad de las mismas, cuya función principal sea conducir inteligencia extranjera o actividades de contrainteligencia, o la Oficina de Contabilidad General.

B. ¿Quién Puede Presentar una Denuncia de Discriminación?

- Cualquier persona que crea que sus derechos laborales han sido violados puede presentar una denuncia por discriminación ante la EEOC.
- Además, un individuo, organización o agencia puede presentar una denuncia en nombre de otra persona con el fin de proteger la identidad de la persona agraviada.

- Si usted está interesado en aprender más sobre los diferentes tipos de discriminación prohibidos por las leyes cuyo cumplimiento es responsabilidad de la EEOC, usted puede visitar el sitio web de la EEOC en http://www.eeoc.gov/laws/types/index.cfm. La página ofrece enlaces a los correspondientes leyes, reglamentos y guias de políticas, así como hojas de datos, preguntas y respuestas, mejores prácticas y otra información.

C. ¿Cómo Se Presenta una Denuncia de Discriminación ante la EEOC?

- Una denuncia se puede presentar por correo electrónico o en persona en la oficina de la EEOC más cercana. Los individuos pueden consultar su directorio telefónico local (listado del Gobierno de los EE.UU.) o llamar al 1-800-669-4000 (voz) o 1-800-669-6820 (TTY) para contactar a la oficina de la EEOC más cercana y obtener más información sobre los procedimientos específicos para la presentación de una denuncia.
- Las personas que necesiten alguna facilidad o servicio con el fin de presentar una denuncia (por ejemplo, intérprete de lenguaje a señas o materiales impresos en un formato accesible) deben informar a la oficina local de la EEOC de manera que se realicen los arreglos apropiados.
- Los empleados federales o solicitantes de empleo deben visitar la página de la EEOC para obtener más información en http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm.

D. ¿Qué Información Debe Ser Proporcionada para Presentar una Denuncia?

- El nombre del denunciante, dirección y número de telefónico;
- El nombre, dirección y número de teléfono del empleador, agencia de empleo o sindicato que esté siendo acusado de presuntamente haber discriminado, y el número de empleados (o miembros del sindicato), si se conocen;
- Una breve descripción de la supuesta violación (el evento que causó que la parte demandante creyera que se violaron sus derechos); y
- La fecha(s) de la supuesta violación(es).

E. ¿Cuáles Son los Plazos para Presentar una Denuncia de Discriminación?

Todas las leyes cuyo cumplimiento son responsabilidad de la EEOC, (excepto la Ley de Pago Equitativo), requieren que se presente una denuncia ante la EEOC antes de presentar una demanda privada ante tribunales. Existen estrictos límites de tiempo dentro de los cuales las denuncias deben ser presentadas:

- Una denuncia debe ser presentada ante la EEOC dentro de los 180 días a partir de la fecha de la supuesta violación, con el fin de proteger los derechos de la parte denunciante.
- Este plazo de 180 días se ve extendido en el Estado de Nueva York a 300 días si la denuncia también está prevista por una ley estatal o local contra la discriminación. Para denuncias bajo la ADEA, solamente las leyes estatales extienden el límite de presentación a 300 días.

- Para la protección de derechos, siempre es mejor ponerse en contacto con la EEOC con prontitud cuando se sospeche discriminación.
- Los empleados o solicitantes de empleo en el ámbito federal deben visitar la página de la EEOC en http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm para obtener más información.

F. ¿Qué Sucede Después de Haber Presentado una Denuncia ante la EEOC?

El empleador es notificado de que la denuncia ha sido presentada. A partir de este punto, hay varias maneras en que una denuncia puede ser manejada:

- Una denuncia puede ser asignada para investigación prioritaria si los hechos iniciales parecen soportar una violación de la ley. Cuando la evidencia es menos fuerte, la denuncia puede ser asignada para investigación más a fondo para determinar si es probable que haya ocurrido una violación.
- La EEOC puede tratar de conciliar si la parte denunciante y el empleador expresan interés en hacerlo. Si los esfuerzos para llegar a un acuerdo de conciliación no son exitosos, la investigación continúa.
- En la investigación de una denuncia, la EEOC puede formular solicitudes de información por escrito, entrevistar gente, revisar documentos y, cuando sea necesario, visitar las instalaciones donde la supuesta discriminación ocurrió. Cuando se completa la investigación, la EEOC discutirá la evidencia con la parte denunciante o con el empleador, según corresponda.
- La denuncia se puede seleccionar para el programa de mediación de la EEOC si tanto la parte denunciante como el empleador expresan un interés en esta opción. La mediación se ofrece como una alternativa a una larga investigación. La participación en el programa de mediación es confidencial, voluntaria y requiere el consentimiento tanto del denunciante como del empleador. Si la mediación no tiene éxito, la denuncia se regresa para investigación.
- Una denuncia puede ser desechada en cualquier momento si, en el mejor juicio de la agencia, una investigación más a fondo no establecerá una violación a la ley. Una denuncia puede ser desechada al momento de su presentación, si una entrevista inicial profunda no produce evidencia para apoyar la denuncia. Cuando se deshecha una denuncia, una notificación es emitida de conformidad con la ley, la cual otorga a la parte denunciante 90 días para presentar una demanda en su propio nombre.
- Los empleados o solicitantes de empleo en el ámbito federal deben visitar la página de la EEOC en http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm para obtener más información.

G. ¿Cómo Resuelve la EEOC Denuncias de Discriminación?

- Si la evidencia obtenida en una investigación no establece que la discriminación ha ocurrido, esto se explicará a la parte denunciante. Se requiere emitir entonces una notificación cerrando el caso y otorgando a la parte denunciante 90 días para presentar una demanda en su propio nombre.

- Si la evidencia establece que ha ocurrido discriminación, el empleador y la parte denunciante serán informados de esto en una carta de determinación que explica el hallazgo. La EEOC entonces intentará llegar a una conciliación con el empleador para desarrollar una resarcimiento por la discriminación.
- Si el caso es conciliado con éxito, o si un caso ha sido anteriormente mediado con éxito o resuelto mediante un acuerdo de conciliación, ni la EEOC ni la parte denunciante pueden acudir a los tribunales, a menos que la conciliación, mediación o acuerdo no sea cumplido.
- Si la EEOC no puede conciliar con éxito el caso, la agencia de conciliación decidirá si presentará o no una demanda ante un tribunal federal. Si la EEOC decide no demandar, emitirá una notificación cerrando el caso y dando a la parte denunciante 90 días para presentar una demanda en su propio nombre. En casos contra gobiernos estatales o locales bajo el Título VII y la ADA, el Departamento de Justicia realiza estas acciones.
- Los empleados o solicitantes de empleo en el ámbito federal deben visitar la página de la EEOC en http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm para obtener más información.

H. ¿Cuándo Puede un Individuo Presentar una Demandada por Discriminación Laboral ante un Tribunal?

Un denunciante puede presentar una demanda dentro de los 90 días siguientes de haber recibido una notificación de "derecho a demandar" por parte de la EEOC, tal y como se menciona anteriormente. Bajo el Título VII y la ADA, un denunciante también puede solicitar una notificación de "derecho a demandar" a la EEOC 180 días después de haber presentado por primera vez la denuncia ante la Comisión y puede entonces presentar una demanda dentro de los 90 días siguientes de haber recibido dicha notificación. Bajo la ADEA, una demanda puede ser presentada en cualquier momento después de que hayan pasado 60 días de haber presentado una denuncia ante la EEOC, pero no más tarde de 90 días después que la EEOC notificó que ha completado acción respecto a la denuncia.

Bajo la EPA, una demanda debe ser presentada dentro de los dos años (tres años para violaciones intencionales) del acto discriminatorio, que en la mayoría de los casos es el pago de un salario discriminatorio inferior.

Los empleados o solicitantes de empleo en el ámbito federal deben visitar la página de la EEOC en http://www.eeoc.gov/employees/charge.cfm para obtener más información.

I. ¿Qué Resarcimiento Está Disponible Cuando la Discriminación es Encontrada?

El " resarcimiento disponible para discriminación laboral, ya sea causada por actos intencionales o por prácticas que tengan un efecto discriminatorio, pueden incluir:

- pago atrasado
- contratación

- promoción
- reincorporación
- pago por adelantado
- otorgamiento de facilidades o servicios razonables, o
- otras acciones que harían a un individuo "completo" (en la condición en el que él o ella hubieran estado, de no haber sucedido la discriminación).

Resarcimiento también pueden incluir el pago de:

- honorarios de abogados
- honorarios de peritos, y
- costos de la corte.

Bajo la mayoría de las leyes cuyo cumplimiento es responsabilidad de la EEOC, daños compensatorios y punitivos también pueden estar disponibles cuando discriminación fue intencional. Los daños pueden estar disponibles para compensar pérdidas monetarias incurridas, por futuras pérdidas monetarias y por angustia mental e inconveniencia. Los daños punitivos también pueden estar disponibles si un empleador actuó con malicia o culpa grave. Los daños punitivos no están disponibles contra gobiernos federales, estatales o locales.

En los casos relativos a otorgar servicios o facilidades razonables bajo la ADA, daños compensatorios o punitivos no pueden ser otorgados a la parte denunciante si un empleador puede demostrar que se hicieron esfuerzos de "buena fe" para otorgar las facilidades o servicios razonables.

Un empleador puede ser obligado a enviar notificaciones a todos los empleados tratando las violaciones respecto un cargo específico e informándoles de sus derechos bajo las leyes cuyo cumplimiento es responsabilidad de la EEOC y sobre su derecho a ser libres de represalias. Dichas notificaciones deben ser accesibles, según sea necesario, a personas con discapacidades visuales o de otro tipo que afectan a la lectura.

El empleador también puede ser obligado a tomar acciones correctivas o preventivas para curar la causa de la discriminación identificada y minimizar la posibilidad de que se repita, así como interrumpir las prácticas discriminatorias específicas involucradas en el caso.

J. ¿Qué Información y Otra Asistencia Ofrece la EEOC?

La EEOC prevé una amplia gama de materiales y asistencia a personas y entidades con derechos y obligaciones bajo las leyes cuyo cumplimiento es responsabilidad de la EEOC. La mayoría de los materiales y asistencia que se proporcionan al público son sin costo alguno. Entrenamiento especializado y asistencia técnica adicionales se proporcionan con base en honorarios conforme a lo previsto en la Ley del Fondo Revolvente para la Educación, Asistencia Técnica y Entrenamiento por parte de la EEOC de 1992. Para obtener información sobre asistencia educacional y otra

asistencia disponible, póngase en contacto con la oficina de la EEOC más cercana llamando al: 1-800-669-4000 (voz) o al 1-800-669-6820 (TTY).

Publicaciones disponibles sin costo alguno incluyen carteles informando a los empleados sobre sus derechos EEO, folletos, manuales, hojas de datos y guías de cumplimiento de las leyes cuyo cumplimiento es responsabilidad de la Comisión. Para obtener una lista de las publicaciones de la EEOC o para ordenar publicaciones, escriba, llame, o mande un fax a:

U.S. Equal Employment Opportunity Commission
Publications Distribution Center
P.O. Box 12549
Cincinnati, Ohio 45212-0549
1-800-669-3362 (voice)
1-800-800-3302 (TTY)
513-489-8692 (fax)

Operadores telefónicos están disponibles para tomar pedidos (en Inglés o Español) de 8:30 am a 5:00 p.m. (EST), de lunes a viernes. Los pedidos generalmente se envían dentro de las 48 horas siguientes a su recepción.

Información sobre la EEOC y leyes cuyo cumplimiento están bajo su responsabilidad pueden encontrarse en la siguiente dirección de internet: http://www.eeoc.gov.

V. ¿Qué Otras Leyes Federales No Administradas por la EEOC Podrían Ser Aplicables a Pacientes con Cáncer?

A. Ley de Rehabilitación

La Ley de Rehabilitación prohíbe la discriminación por razón de discapacidad en los programas conducidos por agencias Federales, en programas que reciben asistencia financiera Federal, en empleo Federal, y en las prácticas de empleo por contratistas Federales. Los estándares para determinar la discriminación laboral bajo la Ley de Rehabilitación son los mismos que los utilizados en el Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades.

Sección 501

La Sección 501 requiere acciones afirmativas y no discriminación laboral por las agencias Federales de la rama ejecutiva. Para obtener más información o para presentar una denuncia, los empleados deben comunicarse con la Oficina de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de su agencia.

Sección 503

La Sección 503 requiere acciones afirmativas y prohíbe la discriminación laboral por contratistas y subcontratistas del gobierno Federal con contratos de más de $10.000. Para obtener más información sobre la Sección 503, contacte a:

Office of Federal Contract Compliance Programs
U.S. Department of Labor
201 Varick Street, Room 750
New York, NY 10014-4800
(646) 264-3170
(646) 264-3009 (Fax)
(877) 889-5627 (TTY)

Dirección de correo electrónico antes de una resolución: OFCCP-NE-PreAward@dol.gov.
Para Denuncias: OFCCP-NE-CC4@dol.gov.
www.dol.gov/ofccp/regs/compliance/section503.htm.

Sección 504

El Artículo 504 establece que "en los Estados Unidos de América ninguna persona calificada que sufra de una discapacidad será excluida de, le serán negados beneficios de, o será objeto de discriminación bajo" ningún programa o actividad que reciba asistencia financiera Federal o sea conducido por alguna agencia Ejecutiva o el Servicio Postal de los Estados Unidos.

Cada agencia Federal tiene su propio set de regulaciones de la Sección de 504 que aplican a sus propios programas. Las agencias que proporcionan ayuda financiera Federal también tienen regulaciones de la sección 504 que cubren a las entidades que reciben ayuda Federal. Requisitos comunes a estas regulaciones incluyen servicios o facilidades razonables para empleados con discapacidades; accesibilidad de programas; comunicación efectiva con personas que tienen discapacidades auditivas o visuales; y nuevas construcciones y modificaciones a las instalaciones que sean accesibles para los discapacitados. Cada agencia es responsable de hacer cumplir sus propias regulaciones. La sección 504 también se puede hacer cumplir a través de demandas privadas. No es necesario presentar una denuncia ante una agencia Federal o recibir una carta de "derecho a demandar" antes de ir ante un Tribunal.

Para obtener información sobre cómo presentar denuncias 504 con la agencia apropiada, contacte:

U.S. Department of Justice
Civil Rights Division
950 Pennsylvania Avenue, N.W.
Disability Rights Section - NYAV
Washington, D.C. 20530

www.ada.gov

(800) 514-0301 (voz)
(800) 514-0383 (TTY)

¿Quién está cubierto?

La sección 503 de la Ley de Rehabilitación de 1973, según la misma ha sido modificada, requiere que los empleadores con contratos o subcontratos federales que superan los $15,000, y contratos o subcontratos para cantidades indefinidas (a menos que el comprador tenga razones para creer que el costo en un año no superará los $15,000), tomen acciones afirmativas para contratar, retener y

promover a personas calificadas que sufran de discapacidades. Los reglamentos que implementan la Sección 503, dejan claro que esta obligación de tomar acciones afirmativas incluye el deber de abstenerse de la discriminación laboral en contra individuos calificados con discapacidades.

Los siguientes tipos de contratos y subcontratos están exentos de la Sección 503:

- Los que no excedan $15,000;
- Los contratos cuyas obras que se realizan fuera de EE.UU.; y
- Aquellos con gobiernos estatales o locales, con excepción de la entidad de gobierno específica que participe en los trabajos o bajo el contrato.

El Subsecretario podrá conceder una exención de los requisitos de la Sección 503 en las siguientes circunstancias:

- Para contratos, subcontratos u órdenes de compra específicos, si circunstancias especiales de interés nacional requieren dicha exención;
- Para instalaciones no relacionadas con la ejecución del contrato federal, a petición escrita del contratista, si se cumplen ciertas condiciones bajo el contrato. Este tipo de exención terminará, a más tardar dos años después de la fecha en que se conceda la misma, y antes bajo ciertas circunstancias específicas; y
- Respecto a contratos y subcontratos que involucren seguridad nacional, si el jefe de la agencia contratante determina que (1) el contrato es esencial para la seguridad nacional, y (2) el incumplimiento de un requisito específico de la Orden Ejecutiva o de las regulaciones con respecto al proceso de adjudicación del contrato es esencial para la seguridad nacional.

Bajo la Sección 503 y sus regulaciones de implementación, una "persona con una discapacidad" significa una persona que (1) tiene un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades principales de la vida, (2) tiene un registro de tal impedimento, o (3) se percibe como alguien que tiene tal impedimento.

Un "individuo calificado que sufre de una discapacidad" significa una persona con una discapacidad que cumple los requisitos relacionados con su puesto de trabajo al cual está solicitando, y quien, con o sin servicios o facilidades razonables, puede desempeñar las funciones esenciales del trabajo de ese puesto.

Información adicional sobre las definiciones de "persona con una discapacidad" y "persona calificada que sufre de una discapacidad" se puede encontrar en varias de las guías de cumplimiento publicadas por la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC). Estas guías se pueden encontrar en www.eeoc.gov/laws/guidance/subject.cfm.

Disposiciones Básicas / Requisitos

Bajo la Sección 503 y sus regulaciones de implementación, los empleadores con contratos o subcontratos federales deben tomar acciones afirmativas para emplear a personas calificadas con una discapacidad. Esta obligación cubre toda la gama de empleo de personal y de prácticas de empleados, como proceso de contratación, contratación, y tarifas de pago, promoción y selección para capacitación. Todos los contratistas y subcontratistas deben incluir también una cláusula de igualdad de oportunidades específica en cada uno de sus contactos y subcontratos no exceptuados. Las normas prevén la redacción requerida para ésta cláusula.

Además, la Sección 503 y sus reglamentos requieren que los contratistas y subcontratistas federales cubiertos otorguen servicios y facilidades razonables para limitaciones físicas o mentales de las cuales tengan conocimiento de individuos calificados con discapacidades, a menos que proporcionar dichos servicios o facilidades creara una carga excesiva. Además, se requiere que los contratistas y subcontratistas tomen todas las medidas necesarias para garantizar que nadie intente intimidar o discriminar a algún individuo por haber presentado una denuncia o participar en un procedimiento bajo la Sección 503.

Bajo la Sección 503, cada empleador que cuenta con (1) un contrato o subcontrato federal de $50,000 o más, y (2) 50 o más empleados, debe preparar, implementar y mantener un programa por escrito de acciones afirmativas que cubra a cada uno de sus establecimientos. El empleador debe revisar y actualizar el programa anualmente y debe hacer que esté disponible para su inspección por cualquier empleado o solicitante de empleo, así como por la Oficina de Programas de Cumplimiento de Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés). El programa puede estar integrado en, o mantenerse por separado de, cualquier otro programa de acciones afirmativas que el empleador esté obligado a preparar.

Derechos de los empleados

Los empleados y solicitantes de empleo de un contratista o subcontratista cubiertos tienen derecho a presentar una denuncia ante la OFCCP si creen que un contratista o subcontratista federal los ha discriminado debido a una discapacidad. Cualquier persona puede llamar a la OFCCP con una pregunta sobre interpretación de los reglamentos, la presentación de una denuncia, o cualquier otro asunto relacionado. El número de teléfono principal de las oficinas nacionales de la OFCCP es 202-693-0101. Números de teléfono adicionales se encuentran en www.dol.gov/esa/contacts/ofccp/ofcpkeyp.htm.

Penalidades/Sanciones

La OFCCP investiga violaciones de la Sección 503, ya sea a través de evaluaciones de cumplimiento o en respuesta a denuncias. Si se encuentra una violación, la OFCCP puede solicitar al contratista o subcontratista federal a entablar negociaciones de conciliación. Si fallan los intentos de conciliación, la OFCCP puede iniciar un procedimiento administrativo de cumplimiento mediante la emisión de una denuncia administrativa contra el contratista o subcontratista.

Si la OFCCP presenta una denuncia administrativa, el contratista o subcontratista tiene 20 días para solicitar una revisión por un juez de derecho administrativo (ALJ, por sus siglas en inglés), quien se encargará del caso y recomendará una decisión. Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión del ALJ, puede apelar la decisión ante el Departamento de la Junta de Revisión Administrativa del Trabajo. La Junta emitirá la decisión final, haya o no una apelación.

Si la Junta considera que se ha producido una violación a la Sección 503, puede exigir que el contratista o subcontratista proporcione el alivio apropiado, que puede incluir el pago de salarios y beneficios caídos, y la reintegración en el empleo, para la víctima(s) de discriminación. Dependiendo de las circunstancias, las violaciones también pueden resultar en la cancelación, suspensión o terminación de contratos, la retención de pagos e inhabilitación.

Si el contratista o subcontratista está insatisfecho con la decisión de la Junta, puede apelar la decisión ante los tribunales federales.

B. Ley de Permiso Médico Familiar

La FMLA proporciona a los empleados elegibles con un máximo de 12 semanas de permiso sin goce de sueldo durante un período de 12 meses por las razones que se indican a continuación, que incluyen tiempo libre para una condición grave de salud como cáncer y tiempo libre para cuidar de un familiar con un estado grave de salud como cáncer. Como se indica más adelante, los empleadores deben reintegrar a los empleados que utilizan el permiso bajo la FMLA a su misma posición o una posición equivalente al regresar de un permiso bajo la FMLA (excepto en circunstancias limitadas). Asimismo, los empleadores deben permitir a los empleados a que sigan participando en los planes de salud de grupo durante permisos bajo la FMLA en los mismos términos y condiciones que los empleados activos. Los empleadores no pueden tomar medidas disciplinarias contra empleados por haber tomado permisos bajo la FMLA o tomar cualquier otra acción adversa contra un empleado que pudiera prevenir que el empleado tome un permiso bajo la FMLA, ni tomar una acción que constituya una represalia contra un empleado por haber tomado un permiso bajo la FMLA.

La FMLA aplica a cualquier empleador en el sector privado que realice actividades de comercio, o de cualquier industria o actividad que se relacione con el comercio, y que tenga 50 o más empleados por cada día de trabajo durante al menos 20 semanas calendario en el año calendario actual o anterior. La ley cubre a todos los organismos públicos (gobiernos estatales y locales) y a las agencias locales de educación (escuelas, ya sean públicas o privadas). Estos últimos empleadores no tienen que cumplir con el requisito de "50 empleados". El Título II de la FMLA cubre a la mayoría de los empleados federales, que están sujetos a las regulaciones emitidas por la Oficina de Administración de Empleados.

No cualquier persona es elegible para tomar un permiso bajo la FMLA. Para ser elegible para tomar un permiso bajo la FMLA, el individuo debe (1) ser empleado por un empleador cubierto y trabajar en un lugar de trabajo con 50 o más empleados o dentro de 75 millas de un lugar de trabajo con tales características; (2) haber sido empleado por al menos 12 meses (que no tienen que ser consecutivos) para el empleador; y (3) haber trabajado al menos 1,250 horas durante los 12 meses inmediatamente anteriores a que comience el permiso FMLA.

Como se discute más adelante, los pacientes con cáncer y sobrevivientes pueden utilizar el permiso FMLA para el tratamiento y consultas médicas de seguimiento. Además, cónyuges, hijos y padres de pacientes con cáncer pueden utilizar el permiso FMLA para cuidar de su familiar con cáncer (por ejemplo, para ofrecer apoyo mientras el familiar está en el hospital para cirugía, para cuidar de un familiar que se recupera de una cirugía y para acompañar al miembro de la familia a quimioterapia). Mientras que el permiso FMLA no es remunerado, en la mayoría de las situaciones, permisos con goce de sueldo acumuladas, tales como vacaciones, días personales o permiso por enfermedad, pueden ser utilizados durante el permiso FMLA, de manera que el empleado reciba un permiso con goce de sueldo durante el tiempo fuera del trabajo. También, debido a nuevas modificaciones a la ley, pacientes y sobrevivientes de cáncer que están recibiendo beneficios de corto plazo por discapacidad a menos del 100% de su salario pueden, si sus empleadores están de acuerdo, utilizar beneficios de permisos acumulados sobre una base prorrateada para complementar sus beneficios por discapacidad de manera que la totalidad o una parte de su permiso sea pagado al 100% de su sueldo base.

Más información sobre la FMLA se incluye a continuación. Además, para más información, los empleados deben consultar con su departamento de Recursos Humanos o con el gerente de

empleados. Los empleadores están obligados a publicar su política de FMLA. Más información acerca de la FMLA también se puede encontrar en el sitio en internet del Departamento de Trabajo de los EE.UU. en http://www.dol.gov/dol/topic/benefits-leave/fmla.htm. Además, varios estados (aunque no Nueva York), tienen leyes que son más amplias que la FMLA y/o que proporcionan beneficios pagados por el Estado por una porción del permiso FMLA. Connecticut, por ejemplo, tiene una ley estatal que proporciona hasta 24 semanas de permiso sin goce de sueldo en un período de 24 meses. Para obtener más información acerca de la ley de Connecticut ver http://www.nationalpartnership.org/research-library/work-family/fmla/guide-to-fmla.pdf. En todos los casos, el empleado debe ser proporcionado con el permiso más generoso disponible bajo leyes federales y estatales de esa materia. Debido a modificaciones constantes a ley, es importante que los pacientes con cáncer, los sobrevivientes y sus familiares consulten con sus empleadores y con el Departamento de Trabajo de los EE.UU. y los sitios de internet de los departamentos de trabajo estatales para obtener información actualizada sobre sus derechos bajo leyes federales y estatales en materia de permisos.

Disposiciones Básicas en Materia de Permisos

La FMLA proporciona a los empleados elegibles con hasta 12 semanas de permiso sin goce de sueldo en un período de 12 meses (por lo general medido en retroceso desde el primer día de permiso, aunque puede ser medido en adelantado desde el primer día de permiso, por año calendario o fecha de aniversario de fecha de contratación) en los siguientes casos:

- el nacimiento del hijo del empleado o para cuidar al niño recién nacido;
- la colocación de un niño con el empleado para adopción o acogimiento o para cuidar al niño recién acogido;
- una condición grave de salud del empleado (incluyendo relacionada con una discapacidad respecto a embarazo, atención médica prenatal y parto) que hace que el empleado no pueda realizar una o más de las funciones esenciales de su puesto de trabajo;
- para el cuidado de cónyuge del empleado, niño (incluyendo un niño para el cual el empleado se encuentra *in loco parentis*) o padre (que no incluye suegros pero incluye a las personas que se encuentran en *in loco parentis*) con una condición grave de salud;
- circunstancias extremas que califiquen que se deriven del hecho que el cónyuge, hijo, hija o padre del empleado sea un "miembro militar cubierto" en servicio activo o se encuentre en guardia para tal servicio con la Guardia Nacional de los Estados Unidos o la Reserva, en apoyo de una “operación contingente.”

La FMLA también proporciona a los empleados elegibles con hasta 26 semanas de permiso sin goce de sueldo en un período de 12 meses (contabilizada a futuro desde el primer día de permiso) por:

- cuidado de cónyuge, hijo, padre del empleado u otro pariente cercano, que también sea "un servidor cubierto" de las Fuerzas Armadas de Estados Unidos, la Guardia Nacional o la Reserva con una lesión o enfermedad grave sufrida en la línea de batalla (también conocido como "permiso de cuidador de un militar") que puede

hacer que el miembro del servicio se encuentre medicamente incapacitado para desempeñar sus funciones y para la cual él o ella está recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia; o se encuentre en estado de recolocación; o está en la lista de permisos por incapacidad temporal.

La Ausencia se Puede Tomar Intermitentemente

Es importante destacar a los sobrevivientes de cáncer y sus familias, que el permiso FMLA no tiene que ser tomado en un solo bloque de tiempo. Ausencias individuales y ausencias de medio día pueden calificar. Ejemplos de ausencias intermitentes incluyen ausencias tomadas de forma ocasional para citas médicas, o permisos por varios días pero separados en un período de seis meses, como para quimioterapia. Un ejemplo de un empleado tomando permiso en un horario reducido es un empleado que se está recuperando de una enfermedad grave y no es lo suficientemente fuerte como para trabajar en un horario de tiempo completo.

Cuando se tiene un diagnóstico de cáncer, el individuo debe considerar cuidadosamente el plan de tratamiento y determinar cómo hacer el mejor uso de las 12 semanas protegidas de permiso FMLA. Tomando algo de permiso en un bloque de tiempo y el resto en una base reducida de horas laborales puede dar al individuo el máximo de beneficios laborales y garantizar máxima protección de cobertura de seguro de salud de grupo durante el tratamiento. Por ejemplo, una mujer con cáncer de mama puede volver a trabajar dentro de unos pocos días después de una lumpectomía o dentro de dos o tres semanas después de una mastectomía y programar después tratamientos de radiación o quimioterapia en tiempos que minimicen la ausencia en el trabajo (por ejemplo, una o dos tardes a la semana o un día por semana) de forma tal que todas sus ausencias para el tratamiento estén protegidas bajo el permiso FMLA.

Es importante destacar que, tomar permiso intermitente, incluso si es una carga para el empleador, debe ser otorgada a un empleado si es médicamente necesario. Un empleado que necesita días fuera del trabajo intermitentes o la reducción de horas para su propio tratamiento de cáncer, sin embargo, debe hacer intentos razonables para programar un permiso intermitente de forma que no perturbe indebidamente las operaciones su empleador. Por ejemplo, un empleado debe considerar las necesidades de su empleador y las operaciones del departamento al programar tratamientos de quimioterapia o radiación. Sin embargo, si las ausencias intermitentes para estos tratamientos sólo se pueden programar en momentos determinados debido al horario del médico o por los protocolos de tratamiento, el empleador debe conceder al empleado el tiempo libre.

Si un empleado necesita un permiso intermitente o permiso en un horario reducido de trabajo que sea previsible con base en un tratamiento médico planeado para el empleado o un familiar, incluso durante un período de recuperación propia de una condición de salud grave, una enfermedad grave del cónyuge, padre, el hijo, o hija, el empleador puede requerir que el empleado sea transferido temporalmente, durante el período que se requiere conforme a la programación de permiso intermitente o reducida, a una posición alternativa disponible para la cual el empleado esté cualificado y que se acomode mejor a los períodos de permiso necesarios que su posición regular de empleo. La transferencia a una posición alternativa de trabajo puede requerir el cumplimiento de cualquier contrato colectivo de trabajo aplicable, la ley federal (como la ADA), y la ley estatal. Transferir a una posición alternativa puede incluir alterar un trabajo existente para que se adecue de mejor manera a las necesidades de permiso intermitente o reducida del empleado. La posición alternativa debe tener pago y beneficios equivalentes. Una posición alternativa para estos propósitos no tiene que tener tareas equivalentes. El empleador puede incrementar el pago y los

beneficios de una posición alternativa existente para hacerlos equivalentes al pago y beneficios del empleo regular del empleado

El empleador también puede transferir al empleado a un trabajo de medio tiempo con la misma tarifa por hora y mismos beneficios, siempre que no se requiera que el empleado tome más permiso de lo que sea médicamente necesario. Por ejemplo, un empleado que desee tomar un permiso en incrementos de cuatro horas por día, podría ser transferido a un trabajo de medio tiempo, o podría permanecer en su mismo puesto de trabajo en un horario a tiempo parcial, siendo pagado la misma tarifa por hora y disfrutando de los mismos beneficios. El empleador no puede eliminar beneficios que de otro modo no serían proporcionados a empleados de medio tiempo; sin embargo, un empleador puede reducir proporcionalmente beneficios tales como permiso de vacaciones donde la práctica normal del empleador sea basar tales beneficios en el número de horas trabajadas.

Un empleador no puede transferir al empleado a una posición alternativa con el fin de desalentar al empleado de tomar un permiso o de otra manera causar una dificultad en el empleado. Por ejemplo, un empleado en un puesto ejecutivo no puede ser asignado para llevar a cabo el trabajo de un obrero; un empleado que trabaja el turno de día no puede ser reasignado al turno de noche; un empleado que trabaje en la sede principal no puede ser reasignado a una oficina que se ubique a una distancia significativamente mayor a la del lugar de trabajo habitual del empleado. Cualquier intento por parte del empleador de realizar una transferencia de ese tipo, se considerará contraria a los actos prohibidos de la FMLA.

Cuando un empleado que está tomando permiso intermitentemente o de horario reducido y ha sido trasladado a una posición alternativa y ya no necesita continuar con permiso y puede volver al trabajo a tiempo completo, el empleado debe ser colocado en el mismo trabajo o en uno equivalente al que dicho empleado dejó cuando su permiso inició. No se le puede requerir a un empleado tomar más permiso de lo requerido para hacer frente a la circunstancia que precipitó la necesidad del permiso.

Cálculo de Permisos Intermitentes y de Horas Reducidas

Cuando un empleado toma una permiso FMLA intermitente o sobre una base horario reducido, el empleador debe dar cuenta del permiso usando un incremento no mayor al período de tiempo más corto que el empleador utiliza para contabilizar otras formas de permiso, siempre y cuando no sea mayor a una hora y que el derecho bajo el permiso FMLA no pueda ser reducido por un tiempo mayor al permiso realmente tomado. Si un empleador contabiliza para el uso del permiso incrementos variables en diferentes momentos del día o del turno, el empleador no puede contabilizar para el permiso FMLA un incremento mayor al periodo de tiempo más corto usado para contabilizar otro permiso durante el periodo en que el permiso FMLA fue tomado. Si un empleador contabiliza otras formas de permiso en incrementos mayores a una hora, el empleador debe contabilizar para el permiso FMLA incrementos no mayores a una hora. Un empleador puede contabilizar para el permiso FMLA incrementos menores a los usados en otros tipos de permiso. Por ejemplo, un empleador que contabiliza incrementos de una hora para otro tipo de permisos, puede contabilizar para el permiso FMLA un incremento menor cuando el empleado llega al trabajo varios minutos tarde, y el empleador quiera que el empleado inicie inmediatamente. Dicha contabilización para el permiso FMLA no alterará el incremento considerado como el periodo más corto usado para contabilizar otros tipos de permiso o el uso de permiso FMLA en otras circunstancias.

Donde es físicamente imposible para un empleado utilizando un permiso intermitente u horarios de trabajo reducidos iniciar o terminar el trabajo a la mitad de un turno, como cuando una aeromoza o un conductor de tren tiene que trabajar en un avión o en un tren, o un empleado de laboratorio no es capaz de entrar en o salir de un "cuarto sellado" durante un periodo específico de tiempo, el periodo entero que el empleado sea forzado de estar ausente es designado como un permiso FMLA y es contabilizado contra el permiso FMLA del empleado.

Cuando un empleado toma permiso intermitente o con base en un horario reducido, sólo el tiempo de permiso realmente tomado puede contabilizarse contra el periodo de permiso del empleado. La semana de trabajo real es la base del derecho a permiso. Por lo tanto, si un empleado que de otra manera trabajaría 40 horas a la semana reduce 8 horas, el empleado usaría una quinta parte (1/5) de una semana de permiso FMLA. Del mismo modo, si un empleado de tiempo completo que de otra forma trabajaría días de 8 horas en cambio trabaja días de 4 horas bajo un horario reducido, el empleado usaría la mitad (1/2) de la semana de permiso FMLA. Cuando un empleado trabaja medio tiempo u horas variables, la cantidad de permiso FMLA que el empleado tendría se determinaría sobre una base proporcional o pro rata. Por ejemplo, si un empleado que de otra manera trabajaría 30 horas por semana, pero trabaja sólo 20 horas a la semana bajo un horario reducido, las diez horas de permiso del empleado constituirían un tercio (1/3) de una semana de permiso FMLA por cada semana que el empleado trabaje el horario reducido. Un empleador puede convertir estas fracciones a sus equivalentes por hora, siempre y cuando la conversión refleje equitativamente el total de horas típicamente programadas del empleado.

Si un empleador ha hecho un cambio permanente o de largo plazo en el horario del empleado (por razones distintas de la FMLA, y antes de la notificación de la necesidad del permiso FMLA), las horas trabajadas bajo el nuevo horario se van a utilizar para hacer este cálculo. Si el horario de un empleado varía de una semana a otra hasta el punto de que un empleador no pueda determinar con certeza el número de horas que el empleado de otro modo habría trabajado (si no hubiera tomado el permiso FMLA), un promedio semanal de las horas programadas durante los 12 meses anteriores al inicio del período de permiso (incluyendo las horas que el empleado haya tomado en permisos de otro tipo) serían utilizadas para calcular el derecho a permiso del empleado.

Si típicamente se requiriera que un empleado trabajare horas extras, pero es incapaz de hacerlo debido a una razón FMLA que limita la capacidad del empleado para trabajar horas extras, las horas que el empleado habría sido requerido para trabajar se pueden contabilizar contra el derecho FMLA. En tal caso, el empleado utiliza un permiso intermitente o de horario reducido. Por ejemplo, si normalmente se requeriría que un empleado trabaje durante 48 horas en una semana en particular, pero debido a una condición de salud grave el empleado no puede trabajar más de 40 horas esa semana, el empleado utilizaría ocho horas de permiso FMLA protegido de la semana laboral de 48 horas (8/48 = 1/6 semana de trabajo). Horas extras voluntarias que un empleado no trabaje debido a una condición médica grave no podrán ser contadas contra el derecho al permiso FMLA del empleado.

Reglas Especiales Sobre el Permiso FMLA y el Permiso Intermitente para Empleados de Escuelas

Reglas especiales afectan la toma de permisos intermitentes o de horario reducido, o permisos cerca del final de un período académico (semestre), por empleados vocacionales. "Empleados Vocacionales" son aquellos cuya función principal es enseñar e instruir a los estudiantes en una clase, un grupo pequeño, o individualmente. Este término incluye no sólo a los profesores, sino también a entrenadores deportivos, instructores de manejo y asistentes de educación especial como

ayudantes para personas con discapacidad auditiva. No se incluye, y las normas especiales no aplican a, maestros asistentes o auxiliares que no tienen como principal empleo la enseñanza o instrucción, y tampoco incluye a los empleados auxiliares, como consejeros, psicólogos y especialistas curriculares. Asimismo, no incluye a los trabajadores de la cafetería, trabajadores de mantenimiento, o conductores de autobús.

Un permiso tomado por un periodo que termina cuando el año escolar termina y comienza el próximo semestre es un permiso consecutivo y no uno intermitente. El período durante las vacaciones de verano, cuando no habría sido necesario que el empleado se presentare a trabajar no se cuenta contra el derecho al permiso FMLA. Al empleado vocacional que esté en permiso FMLA al final del año escolar se le deben proporcionar todos los beneficios durante las vacaciones de verano que los empleados típicamente recibirían si hubieran estado trabajando al final del año escolar.

Cuando un empleado vocacional elegible necesita permiso intermitente o de horario reducido para cuidar a un familiar con un problema grave de salud, para cuidar de un miembro cubierto del servicio, o para la propia condición grave de salud del empleado, y que sea previsible con base en un tratamiento médico planeado, y el empleado estaría bajo permiso por más del 20 por ciento del total de días de trabajo durante el período que dure el permiso, el empleador puede requerir que el empleado elija:

- Tomar un permiso durante un período o períodos de una duración determinada, no mayor a la duración del tratamiento previsto; o
- Transferirse temporalmente a una posición alternativa disponible para la cual el empleado se encuentre calificado, que tenga pago y prestaciones equivalentes, y que se acomode mejor a períodos de permiso recurrentes que la posición regular del empleado.

Estas normas sólo aplican a un permiso que involucre más del 20 por ciento de los días de trabajo durante el periodo en el cual se extienda el permiso. Por ejemplo, si un empleado vocacional que típicamente trabaja cinco días a la semana necesita tomar dos días de permiso FMLA por semana durante un período de varias semanas, las reglas especiales aplicarían. Los empleados que tomen permiso que constituya el 20 por ciento o menos de los días de trabajo durante el período de permiso no serían objeto de transferencia a una posición alternativa.

Si un empleado vocacional no da el aviso requerido de que previsiblemente tendrá que tomar un permiso FMLA intermitente o en horario reducido, el empleador puede requerir al empleado a tomar un permiso por una duración particular, o transferirse temporalmente a una posición alternativa. El empleador también puede requerir al empleado a retrasar tomar el permiso hasta que se cumpla con la disposición correspondiente al aviso.

También hay diferentes reglas para empleados vocacionales que comiencen un permiso a más de cinco semanas del final del semestre, a menos de cinco semanas del final de un semestre, y a menos de tres semanas del final de un semestre. Reglas normales se aplican, excepto en circunstancias en las que:

- Un empleado vocacional comience el permiso a más de cinco semanas del final de un semestre. El empleador puede requerir que el empleado continúe tomando permiso hasta el final del semestre si: (i) El permiso tendrá una duración de al menos tres semanas, y (ii)

El empleado volvería a trabajar durante el período de tres semanas antes del final del semestre.

- El empleado comience el permiso durante el período de cinco semanas antes del final del semestre por el nacimiento de un hijo o hija; la colocación de un hijo o hija en adopción o acogimiento; para cuidar a un cónyuge, hijo, hija, padre o madre con una condición grave de salud; o para cuidar a un miembro del servicio cubierto. El empleador puede requerir que el empleado continúe tomando permiso hasta el final del semestre si: (i) El permiso tendrá una duración de más de dos semanas, y (ii) El empleado volvería a trabajar durante el período de dos semanas antes del final del semestre.
- El empleado comienza el permiso durante el período de tres semanas antes del final de un semestre por el nacimiento de un hijo o hija; la colocación de un hijo o hija en adopción o acogimiento; para cuidar a un cónyuge, hijo, hija, padre o madre con una condición de salud grave; o para cuidar de un miembro cubierto del servicio.
- El empleador puede requerir que el empleado continúe tomando permiso hasta el final del semestre si el permiso tendrá una duración de más de cinco días hábiles.

Para efectos de estas disposiciones, "período académico" significa el semestre escolar, que por lo general termina cerca del final del año calendario y al final de la primavera en cada año escolar. En ningún caso una escuela puede tener más de dos períodos académicos o semestres cada año para propósitos de la FMLA. Un ejemplo de un permiso que caería dentro de estas disposiciones sería cuando un empleado tiene previsto tomar dos semanas de permiso para cuidar a un familiar iniciando tres semanas antes del final del semestre. En esta situación, el empleador podría requerir que el empleado permanezca en permiso hasta el final del semestre.

Si un empleado opta por tomar un permiso por "períodos de una duración determinada" en el caso de un permiso intermitente o de horario reducido, todo el período que se tome de permiso contará como permiso FMLA. En el caso de un empleado a quien se le requiere tomar un permiso hasta el final de un período académico, sólo el período de permiso hasta que el empleado esté listo y sea capaz de volver al trabajo se podrá contar contra el permiso FMLA. El empleador tiene la opción de no requerir que el empleado se mantenga en permiso hasta el final del período escolar. Por lo tanto, cualquier permiso adicional requerido por el empleador que dure hasta el final del semestre escolar no se cuenta como permiso FMLA; sin embargo, se requerirá al empleador que mantenga el seguro de salud de grupo del empleado y reintegrar al empleado al mismo trabajo o a uno equivalente, incluyendo otros beneficios, al término del permiso.

Reintegración al Empleo Tras el Regreso de un Permiso FMLA

Al volver de un permiso FMLA, el empleado tiene derecho a ser devuelto a la misma posición que el empleado tenía cuando el permiso inició, o a un puesto equivalente con beneficios, pago y otros términos y condiciones de empleo equivalentes, con ciertas excepciones limitadas que se discuten a continuación. Un empleado tiene derecho a dicha reintegración incluso si el empleado ha sido sustituido o su posición ha sido reestructurada para dar cabida a la ausencia del empleado. Un empleado no tiene derecho a acumular beneficios durante los períodos de permiso FMLA no pagado, pero el empleador debe devolver al empleado a su trabajo con el mismo nivel de beneficios que existían cuando inició el permiso. Por último, un empleador puede exigir a un empleado que presente una certificación de aptitud de servicio emitida por su proveedor de atención médica antes de ser reintegrado al trabajo.

Hay algunas limitaciones, como se ha mencionado anteriormente, para la reintegración. En general, un empleado no tiene derechos mayores de reintegración u otros beneficios y condiciones de

empleo distintos a que si el empleado hubiera sido empleado de forma continua durante el período de permiso FMLA. Un empleador debe ser capaz de demostrar que un empleado no hubiera sido empleado en el momento de solicitar la reintegración para poder negar la reintegración al empleo. Por ejemplo: (1) Si un empleado es despedido durante el curso de tomar el permiso FMLA y el empleo se termina, la responsabilidad del empleador de continuar el permiso FMLA, mantener beneficios del plan de salud de grupo y reintegrar al trabajador, terminan en el momento que el empleado es despedido, siempre y cuando el empleador no tuviere obligaciones continuas en virtud de un contrato colectivo de trabajo o de otra manera. Un empleador tendría la carga de probar que el empleado habría sido despedido durante el período de permiso FMLA y, por lo tanto, no tendría derecho a la reintegración. La reintegración a un trabajo programado para despido, cuando la posición original del empleado no cumpliera con los requisitos de un puesto equivalente. Si un turno ha sido eliminado u horas extras se han disminuido, un empleado no tendría derecho a volver a trabajar dicho turno u horas extras tras la reintegración. Sin embargo, si una posición en, por ejemplo, un turno de noche ha sido cubierto con otro empleado, el empleado tiene derecho a volver al mismo turno en el que estaba empleado. Además, en algunos casos, un empleador puede negarse a reintegrar a empleados clave (es decir, aquellos que se encuentran entre el 10% de los empleados mejor pagados de la Empresa). Los empleadores deben dar aviso a los empleados clave de cualquier condicionante respecto a reintegración.

Las reglas especiales relativas a la reintegración también aplican para los empleados vocacionales de escuelas. La determinación de cómo un empleado ha de ser reintegrado a "una posición equivalente" al regresar de un permiso FMLA se hará con fundamento en "políticas y prácticas escolares establecidas de la mesa directiva, políticas y prácticas de escuelas privadas, y contratos colectivos de trabajo". “Las políticas establecidas" y contratos colectivos de trabajo usados como base para la reintegración deben estar por escrito, deben hacerse del conocimiento del empleado ante de tomar el permiso FMLA, y deben claramente explicar los derechos de reintegración del empleado tras su regreso. Cualquier política establecida que se utilice como base para la reintegración de un empleado a "una posición equivalente" debe prever sustancialmente las mismas protecciones previstas en la Ley para la reintegración de empleados. En otras palabras, las políticas o contratos colectivos de trabajo deben prever la reintegración a una “posición equivalente” con beneficios laborales, pago, y otros términos y condiciones de trabajo equivalentes. Por ejemplo, un empleado no puede ser restaurado a una posición que requiere licencia o certificación adicional.

Mantenimiento de Beneficios de Salud de Grupo Durante el Permiso FMLA

Si un empleado estaba recibiendo beneficios de salud de grupo cuando inició su permiso, el empleador estará obligado a mantenerlos al mismo nivel y de la misma manera durante el período de permiso FMLA como si el empleado hubiese seguido trabajando. En general, si el empleado está utilizando un permiso acumulado pagado durante el permiso FMLA, las deducciones de las primas se realizarán de la misma manera como cuando el empleado estaba activo en el trabajo. De lo contrario, el empleado y el empleador llegarán a un acuerdo sobre el pago de primas.

Coordinación con Otros Permisos y Permisos Pagados y Ampliación del Permiso

El permiso FMLA a menudo se ejecuta simultáneamente con otras formas de permiso. Por ejemplo, un paciente de cáncer que necesita permiso para tratamiento a menudo será elegible para beneficios por incapacidad de corto plazo a través del Estado y/o el plan de incapacidad de corto plazo de su empleador. El Estado de Nueva York, por ejemplo, proporciona hasta 26 semanas de beneficios por incapacidad de corto plazo. El período de tiempo que se toma como permiso por discapacidad de corto plazo suele también contarse contra el derecho de tomar permiso FMLA. Si los beneficios

por incapacidad de corto plazo de un paciente de cáncer no son iguales al 100% de la remuneración base del individuo, un empleador puede estar de acuerdo en que el paciente utilice su permiso pagado acumulado (como vacaciones acumuladas, días personales, permiso por enfermedad) para complementar sus ingresos durante un período de incapacidad de corto plazo.

Los familiares de pacientes con cáncer que necesitan tiempo libre del trabajo para cuidar al paciente con cáncer también estarán permitidos o requeridos de utilizar permisos pagados acumulados (como vacaciones o días personales) durante el permiso FMLA. El uso de permiso pagado permite que el trabajador reciba pago durante lo que sería un permiso FMLA sin pago. El uso de permiso pagado no extiende el permiso FMLA, sino más bien se ejecuta simultáneamente con el permiso FMLA.

Un empleador puede ofrecer beneficios de permisos adicionales y más allá de lo que requiere la FMLA. Además, como se mencionó anteriormente, la ley estatal puede proporcionar beneficios de permiso más generosos. Los pacientes de cáncer y sus familiares deben revisar cuidadosamente los beneficios disponibles para ellos con sus empleadores para garantizar que aprovechen los beneficios máximos otorgados y para asegurar que su permiso FMLA sea debidamente coordinado con otros beneficios de permiso.

Por último, los pacientes con cáncer que necesiten un permiso mayor de lo que prevé la FMLA, las leyes estatales y las políticas de sus empleadores, pueden también obtener permisos sin goce de sueldo adicionales como facilidades o servicios. La ADA, la ley del Estado de Nueva York de Derechos Humanos y la ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York requieren que los empleadores otorguen facilidades o servicios razonables a personas con discapacidades. Los pacientes con cáncer, como regla general, se considerarán como individuos cubiertos con discapacidades y pueden solicitar permiso sin goce de sueldo adicional por concepto de facilidades o servicios razonables por parte del empleador. Los empleadores están obligados a proporcionar dicho permiso adicional sin goce de sueldo siempre que sea razonable y no sea una carga excesiva. Por ejemplo, si una persona necesitó tres meses más de permiso para completar quimioterapia, dicha solicitud puede muy bien ser razonable y un empleador puede ser obligado a proporcionarlo en los términos de la legislación aplicable. Sin embargo, una solicitud de permiso por tiempo indefinido o permiso por más de un año puede considerarse excesivamente gravosa para el empleador.

Notificaciones Requeridas y Documentación

Un empleado debe dar a su empleador aviso de la necesidad de permiso FMLA. Cuando la necesidad de permiso es previsible, el empleado debe dar aviso al empleador al menos 30 días antes, o con mayor antelación como sea practico. Cuando el permiso no es previsible, el empleado debe proporcionar dicha notificación tan pronto como sea posible.

Un empleador puede requerir un certificado médico de una enfermedad grave como el cáncer por parte del proveedor de atención de salud del empleado. Un paciente de cáncer que necesita permiso FMLA también puede ser requerido a solicitar beneficios por incapacidad de corto y/o largo plazo y suministrar información, incluyendo certificados médicos, con el fin de calificar para estos beneficios. Como se mencionó anteriormente, la FMLA se ejecuta simultáneamente con otros permisos, como el permiso de discapacidad de corto plazo. Un empleador también puede requerir informes periódicos durante el período de permiso respecto al estatus e intención del empleado para

regresar al trabajo, así como una certificación de "aptitud para el servicio" a su regreso al trabajo, en situaciones apropiadas.

Las personas que necesitan permiso FMLA deben asegurarse que se cumplan con todos los requisitos de notificación establecidos en la política de FMLA de su empleador y proporcionar en el tiempo debido formularios de certificación médica completos para asegurar que reciban un permiso FMLA protegida.

¿Cómo hacer frente a una Violación de la FMLA y Cumplimiento de Asistencia?

La División de Administración de Estándares de Empleo Respecto al Salario y Horas, dentro del Departamento de Trabajo, administra FMLA. Información más detallada, incluyendo copias de folletos explicativos, se puede obtener poniéndose en contacto con la oficina local de Horas y Salarios:

New York City District Office US Dept. of Labor ESA Wage & Hour Division 26 Federal Plaza, Room 3700 New York, NY 10278	Phone: 1-866-4- USWAGE (1-866- 487-9243)

Además, la División de Horas y Salarios ha desarrollado la ley en línea (*elaws*) la Ley de Familia y Permiso Médico, (en www.dol.gov/elaws/fmla.htm), que es un recurso en línea que responde a una variedad de preguntas frecuentes sobre la FMLA, incluida la elegibilidad de los empleados, razones válidas para el permiso, responsabilidades de notificación de empleadores y empleados, y derechos y beneficios de los empleados. Información de cumplimiento de asistencia también está disponible en el sitio en línea de la División de Salarios y Horas www.dol.gov/whd/.

Penalidades/Sanciones

Los empleados y otras personas pueden presentar denuncias ante la Administración de Estándares de Empleo (generalmente a través de la oficina más cercana de la División de Salarios y Horas). El Departamento de Trabajo puede presentar una demanda para garantizar el cumplimiento y recuperar los daños si una denuncia no puede ser resuelta administrativamente. Los empleados también tienen derechos de acción privada, sin la participación del Departamento de Trabajo, para corregir violaciones y recuperar daños a través de los tribunales. La FMLA también otorga a los empleados el derecho a presentar una denuncia con la División de Horas y Salarios, presentar una demanda privada bajo la Ley (o hacer que una denuncia o demanda sea presentada), y testificar o cooperar en otras formas con una investigación o demanda sin ser despedido o discriminado de ninguna forma.

Una denuncia puede ser presentada en persona, por correo o por teléfono, ante la División de Salarios y Horas, Administración de Estándares de Empleo, Departamento de Trabajo de EE.UU. Una denuncia puede ser presentada en cualquier oficina local de la División de Horas y Salarios; la dirección y número de teléfono de las oficinas locales se pueden encontrar en las guías telefónicas o en el sitio de internet del Departamento. Una denuncia presentada ante el Secretario del Trabajo

debe ser presentada dentro de un plazo razonable desde que el empleado descubrió que se violaron sus derechos de FMLA pero no más de dos años después de que ocurrió la acción que se alega fue una violación de la FMLA, o tres años en el caso de una violación intencional. No se requiere ninguna forma particular de denuncia, excepto que una denuncia debe presentarse por escrito y debe incluir una declaración completa de los actos y/u omisiones, con las fechas pertinentes, que se cree que constituyen la violación.

Finalmente, la FMLA no afecta ninguna ley Federal o Estatal que prohíbe la discriminación, ni deroga una ley o contrato colectivo de trabajo Estatal o Local que otorgue mayores derechos de familia o de permiso médico.

Para información adicional: 1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627 www.dol.gov/whd/.

VI. ¿Qué Pasa con una Denuncia que También está Cubierta por Ley Estatal o Local?

Las leyes Estatales y de la Ciudad contra la discriminación por discapacidad pueden ser potencialmente más efectivas para demandantes y formidables para demandados, en comparación de la ADA.

A. ¿Cuáles son las Leyes Estatales que Prohíben la Discriminación?

Ley de Derechos Humanos del Estado de Nueva York

Bajo la ley del estado, un empleador debe tener al menos cuatro empleados a cubrir. Los empleados no tienen que trabajar en un solo lugar. La Ley prohíbe la discriminación en la contratación y despido, así como en las asignaciones de trabajo, salario, beneficios, promociones, evaluaciones de desempeño, y disciplinamiento basado en raza, color, credo, edad, nacionalidad de origen, extranjería o ciudadanía, género, orientación sexual, discapacidad, historial de arresto o condena o estado civil. La Ley también prohíbe a su empleador a hacer declaraciones, haciendo preguntas durante las entrevistas o circular anuncios de trabajo que sugieren una preferencia a favor de o prejuicio contra la contratación de personas de los grupos mencionados anteriormente. Si está completando las tareas esenciales de su trabajo de una manera razonable, su empleador no puede tratarlo diferente, retener pago, o despedirlo debido a su discapacidad. Si necesita facilidades o servicios de una manera razonable debido a su incapacidad para completar las tareas esenciales de su trabajo, su empleador está obligado a proporcionar dichas facilidades o servicios. Algunos ejemplos de servicios o facilidades razonables incluyen:

• Hacer que las instalaciones de trabajo existentes sean fácilmente accesibles y utilizables por un empleado con una discapacidad;
• Reestructuración del trabajo;
• La modificación de los horarios de trabajo u otorgar un permiso sin goce de sueldo;
• Reasignación a un puesto vacante;
• La adquisición o modificación de equipos o dispositivos;
• Ajuste o modificación de exámenes, materiales de capacitación o políticas;
• Ofrecer a lectores o intérpretes calificados.

Debe proporcionar documentación médica respecto a su necesidad, pero no siempre tiene que identificar cuál es su incapacidad. En una entrevista previa al empleo, es ilegal que el entrevistador haga preguntas específicas acerca de su salud o historial médico. Un empleador puede describir funciones de trabajo y preguntar si usted puede llevarlas a cabo de una manera razonable. El empleador no tiene que contratar o retener a empleados que no son capaces de realizar de una manera razonable las tareas esenciales del trabajo.

Presentación

- Debe presentar su denuncia dentro de un año desde la fecha en que ocurrió la discriminación. Sin embargo, puede presentarla directamente en los tribunales del Estado dentro de los tres años siguientes al acto más reciente de discriminación, pero no se puede presentar la denuncia tanto ante la División como ante Tribunales del Estado.
- Debe mantener un registro cuidadoso de las fechas, nombres, direcciones y números de teléfono de los testigos del acto (s) discriminatorio. Un diario o registro de las acciones tomadas en contra de usted es muy útil para la investigación.

B. Qué Agencia Estatal Maneja Reclamos de Discriminación?

La Division de Derechos Humanos del Estado de Nueva York
Oficinas Regionales:

Manhattan
State Office Building
163 West 125th Street
4th Floor
New York, NY 10027
(212) 961-8650

Brooklyn
55 Hanson Place
Room 1084
Brooklyn, NY 11217
(718) 722-2385

C. Qué Leyes de la Ciudad Prohíben la Discriminación Laboral?

Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York

Su empresa debe tener cuatro o más trabajadores para que usted pueda estar protegido por la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad. La ley también es aplicable a agencias de empleo y organizaciones laborales.

Si usted tiene una discapacidad, su empleador está obligado a otorgarle servicios o facilidades razonables para que pueda llevar a cabo y cumplir con los requerimientos de su trabajo. La Ley de Derechos Humanos de la Ciudad define una discapacidad como un impedimento físico, médico, mental o psicológico, o un historial o un registro de dichos impedimentos. Un servicio o facilidad razonable para una persona con una discapacidad es aquella que no cause una dificultad excesiva en la operación del negocio del empleador. Es su responsabilidad como un empleado con una discapacidad informar a su empleador que necesita una facilidad o servicio. Su empleador puede solicitar documentación escrita por parte de su proveedor de atención médica para apoyar la solicitud.

Si usted está solicitando un trabajo y tiene una discapacidad, su posible empleador no le puede preguntar acerca de la existencia, naturaleza o gravedad de una discapacidad, aunque es posible que se le pregunte sobre su capacidad para realizar funciones específicas del trabajo. Un empleador no puede hacerle preguntas médicas o llevarle a cabo un examen médico, a usted el solicitante, hasta que una oferta de trabajo se le haya hecho. Los exámenes médicos de empleados deben estar relacionados con el trabajo y estar en consonancia con las necesidades del negocio del empleador.

Algunos ejemplos de servicios o facilidades razonables incluyen:

• Hacer que las instalaciones existentes de trabajo sean fácilmente accesibles y utilizables por un empleado con una discapacidad;
• Reestructuración del trabajo;
• Modificación de los horarios de trabajo o el otorgamiento de permiso sin goce de sueldo;
• Reasignación a un puesto vacante;
• Adquisición o modificación de equipos o dispositivos;
• Ajuste o modificación de exámenes, materiales de capacitación o políticas;
• Ofrecer los lectores o intérpretes calificados.

Los empleadores no están obligados a bajar los estándares de calidad o cantidad para hacer un ajuste respecto a servicios o facilidades, ni estarán obligados a proporcionar artículos de uso personal, tales como gafas o audífonos.

Cómo Presentar una Denuncia

Usted puede presentar una denuncia ante la Oficina de Cumplimiento de la Ley de la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad, que se encuentra en 100 Gold Street, Suite 4600, en el bajo Manhattan o ante cualquiera de los Centros de Servicio de la Comunidad dentro de un año del último supuesto acto de discriminación. (También puede presentar una demanda directamente ante los Tribunales del Estado dentro de los tres años siguientes al acto más reciente de discriminación).

Usted debe hacer una cita para una entrevista de admisión. Las denuncias no serán aceptadas en la oficina sin previa cita. Para programar una cita, por favor llame al (212) 306-7450. Si no puede viajar a las oficinas de la Comisión, haremos arreglos alternativos.

Cuando visite la Comisión de Derechos Humanos, se reunirá con un especialista en Derechos Humanos o con un abogado empleado de la Comisión. Para acelerar el proceso de la entrevista, por favor traiga con usted toda la información pertinente que esté cubierta en la denuncia, como nombres, direcciones y números de teléfono de las personas u organizaciones contra las cuales está presentando la denuncia y las fechas exactas de los eventos.

A partir de la aceptación, la Comisión procederá a investigar la denuncia. Si se determina una causa probable, la denuncia será asignada a un abogado, de lo contrario será desechada y usted tendrá una oportunidad de apelar. Un juez administrativo llevará a cabo una audiencia previa al juicio y si no se alcanza una conciliación, el juez llevará a cabo una audiencia y emitirá un informe y una recomendación. Entonces la Comisión emitirá una orden concediendo un resarcimiento o desestimando la acción.

Resarcimiento

El resarcimiento pueden incluir que se obligue al demandado a contratar, reintegrar, o promover al denunciante; compensar al denunciante por salarios caídos; proporcionar un servicio o facilidad razonable para la discapacidad de un denunciante; alquilar o vender una unidad habitacional a un denunciante; y/o compensar al denunciante por desgaste emocional. Además, la Comisión tiene la facultad de ordenar a los denunciados implementar políticas contra la discriminación o participar en entrenamiento. Finalmente, la Comisión puede imponer una pena civil de hasta $100,000, si la Comisión encuentra que la discriminación fue resultado de un acto intencional o malicioso.

D. ¿Dónde puedo contactar a la Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad?

Manhattan
100 Gold Street, Suite 4600
New York, NY 10038
(212) 306-7450
www.nyc.gov/cchr

Bronx	Queens	Brooklyn	Staten Island
1932 Arthur Avenue, Room 203A Bronx, NY 10457 (718) 579-6900	153-01 Jamaica Avenue, Room 203 Jamaica, NY 11432 (718) 657-2465	275 Livingston Street, 2nd Floor Brooklyn, NY 11217 (718) 722-3130	60 Bay Street, 7th Fl Staten Island, NY 10301 (718) 390-8506

PARA MÁS INFORMACIÓN

Si usted tiene alguna pregunta acerca de esta guía, sugerencias para mejorarla, o respecto de nombres de otras organizaciones que le gustaría ver incluidas en ediciones futuras, por favor, póngase en contacto con el Proyecto de Defensa Contra el Cáncer:

City Bar Justice Center
Cancer Advocacy Project
42 West 44th Street, New York, NY 10036-6689
Phone: (212) 382-4785
Fax: (212) 354-7438
E-mail: cap@nycbar.org
Sitio Web: https://www.citybarjusticecenter.org/projects/cancer-advocacy-project/#

© 2011 City Bar Justice Center
(Actualizada en 2022)