



# Derechos del empleado FMLA y ADA

Entender sus derechos es importante para tomar decisiones que beneficien a usted y su familia. Texas AFT tiene información adicional disponible en nuestra página COVID-19, incluido un seminario virtual sobre derechos de FMLA y ADA.

Visíte nuestra página web [www.texasaft.org/covid](http://www.texasaft.org/covid).

## Ley sobre Estadounidenses con Discapacidades (ADA)

## Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA)

**Propósito:** Permitirle al empleado continuar trabajando con acomodaciones razonables mientras pueda realizar sus funciones esenciales en su trabajo.

**Propósito:** Permitirle a empleados tomar un retiro del de trabajo para cuidar de él mismo ó de un miembro de su familia. Durante este tiempo se mantiene la relación laboral.

- Se prohíbe discriminación en el basis de discapacidad.
- El empleado debe de realizar las funciones esenciales de su trabajo con o sin acomodaciones.
- El Distrito Escolar debe hacer "acomodaciones razonables" para cambiar el ambiente de trabajo y permitir que el empleado con discapacidad pueda hacer sus funciones esenciales.
- El Distrito Escolar no está obligado a hacer acomodaciones si ésto implica "una exesiva dificultad" para el distrito.
- El empleado puede aplicar para obtener acomodaciones ADA si es mayor de 65 años. El empleado puede incluir información sobre el problema de salud subyacente.
- La solicitud de acomodaciones razonables puede incluir trabajo a distancia, remover funciones no esenciales, modificaciones del horario de trabajo, y equipo de protección personal adicional, dependiendo de cada caso.
- Los empleados deben de informar al distrito escolar sobre su discapacidad y pedir una solicitud. El distrito puede pedir documentación médica y preguntar como la discapacidad afecta el trabajo del empleado.
- FMLA da la oportunidad a empleados de tomar tiempo libre sin pago y sin pérdida de empleo si usted o alguien de su familia tiene una condición médica grave. Si la necesidad de retiro es directamente relacionada con COVID-19 (incluido tener el virus o en el proceso de ser diagnosticado) puede calificar para recibir hasta dos semanas de pago por ausencia laboral debido a enfermedad abajo del FFCRA.
- Los empleados deben haber trabajado por lo menos 1250 horas para el distrito escolar durante 12 meses inmediatamente antes del retiro.
- Los empleados elegibles pueden tomar hasta 12 semanas de trabajo en 12 meses por una condición médica grave. El uso previo de FMLA durante el tiempo aplica contra las 12 semanas.
- El distrito puede exigir que el empleadoutilize su tiempo de retiro pagado en conjunto con FMLA sumando son 12 semanas.
- Si el empleado debe cuidar a un menor que asiste a una escuela cerrada debido a COVID-19, éste puede solicitar tiempo de retiro y recibir pago parcial. El FFCRA estará disponible hasta el 31 de Diciembre, 2020.