

FMLA Sample Policy - 50 or More Employees - Spanish

La Ley de Licencias Médicas y Familiares (FMLA) establecen hasta 12 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo por motivos médicos o familiares dentro de un período de 12 meses, siempre que se cumplan las siguientes condiciones:

- Usted haya trabajado en la Empresa como mínimo un período de 12 meses antes de que comience la licencia. Los 12 meses de empleo deben haberse acumulado dentro de los siete años anteriores (se aplican ciertas excepciones).
- Usted haya trabajado como mínimo 1250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha en que surge la necesidad de la licencia*; y
- Usted esté empleado en un lugar de trabajo con 50 empleados o más en un radio de 75 millas (120 km).

*En el caso de los empleados de tripulación de vuelos de aerolíneas, existen requisitos especiales de elegibilidad relativos a las horas de servicio.

El empleado podrá solicitar la licencia por cualquiera de los motivos indicados a continuación:

- Problema grave de salud propio que le impida desempeñar su trabajo;
- Para cuidar a un familiar con un problema grave de salud. A los fines de la licencia FMLA, el término "familiar" incluye a su:
 - Cónyuge;
 - Padres;
 - Hijos menores de 18 años, o mayores de 18 años incapaces de cuidarse solos a causa de una incapacidad mental o física al momento en que comienza la licencia FMLA;
- Nacimiento de un hijo, adopción o guarda temporal de un menor;
- Debido a una exigencia admisible relacionada con un servicio activo cubierto o una llamada a servicio activo cubierto de su cónyuge, hijo o padre en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, o para cuidar a un miembro cubierto del servicio militar. (Consulte la sección *Derechos de licencia para familiares de militares*.)
- Incapacidad debido a embarazo, cuidados médicos prenatales o parto.

Dependiendo de los motivos de la licencia, también puede tener derecho a una licencia según la Ley de Derechos Familiares de California (CFRA), caso en el cual ambas licencias, la FMLA y la CFRA se computarán de forma concurrente. (Consulte la política de *Licencia CFRA* para obtener más información sobre los derechos a una licencia CFRA.)

Para obtener más información acerca de los requisitos aplicables a las licencias FMLA y cuál es su interacción con la licencia CFRA, contacte a [p. ej., gerente de Recursos Humanos, gerente de oficina].

Derechos de licencias para familiares de militares

- Los empleados elegibles con un cónyuge, hijo o padre que se encuentre en servicio activo cubierto o que haya recibido un llamado a servicio activo cubierto podrán utilizar las 12 semanas de licencia que les corresponden para ciertas exigencias admisibles. Las exigencias admisibles pueden comprender asistir a ciertos eventos militares, organizar el cuidado infantil alternativo, ocuparse de algunos trámites financieros o legales, asistir a sesiones de terapia o asistir a actividades de reintegración después de la asignación militar.
- Los empleados elegibles también pueden tomarse una licencia especial de hasta 26 semanas en un período único de 12 meses para atender a un miembro cubierto del servicio militar. Un miembro cubierto del servicio militar es:
 - un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o las Reservas, que recibe tratamiento médico, está en recuperación o en terapia, se encuentra como paciente no hospitalizado o aparece en la lista de jubilados por incapacidad temporal, debido a una lesión o enfermedad grave*; o
 - un veterano dado de baja o puesto a disposición por motivos no relacionados con causas de deshonra en cualquier momento durante el período de cinco años previo a la primera fecha en la cual el empleado elegible solicita la ausencia FMLA para cuidar del veterano cubierto, y que recibe tratamiento médico, está en recuperación o en terapia debido a una lesión o enfermedad grave.*

*Las definiciones de "lesiones o enfermedades graves" que establece la ley FMLA para los miembros actuales del servicio militar y veteranos son distintas a la definición de "problema grave de salud" que establece la ley FMLA.

FMLA Sample Policy - 50 or More Employees - Spanish

Cálculo del período de 12 meses

A fin de calcular el período de 12 meses durante el cual el empleado puede tomarse 12 semanas de licencia médica o familiar o licencia por exigencia admisible según la FMLA, [Company Name] utiliza el [p. ej., año de 12 meses consecutivos, año calendario].

En la mayoría de los casos, las licencias permitidas por las leyes federales y estatales se computan de forma simultánea, y un empleado que reúne las condiciones podrá tomarse hasta un máximo de 12 semanas de licencia por motivos médicos o familiares dentro del período designado de 12 meses.

En el caso de una licencia para cuidar a un militar cubierto, el período de 12 meses comienza el primer día de la licencia, sin importar cómo se calcule el período de 12 meses para otras licencias. La licencia para cuidar a un militar cubierto es por un máximo de 26 semanas laborales en cada período de 12 meses.

Embarazo, parto o problemas médicos relacionados y vinculación con el bebé

El tiempo libre por incapacidad debido a embarazo, parto o problemas médicos relacionados se contabiliza como licencia FMLA, pero no como licencia CFRA. Las empleadas que se toman tiempo libre por embarazo y que cumplen los requisitos para tomarse una FMLA gozarán de la licencia FMLA que empezará a computarse de forma simultánea con la licencia de incapacidad por embarazo (PDL).

Una vez que la empleada embarazada ya no esté incapacitada, o una vez que haya dado a luz y haya agotado la licencia por embarazo (PDL), podrá solicitar una licencia según la ley CFRA, para crear un vínculo con el bebé.*

Según la FMLA, las licencias tomadas con motivo del nacimiento, adopción o guarda temporal de un niño deben tomarse en forma de bloque continuo salvo que la Empresa otorgue una licencia intermitente. Sin embargo, si la licencia para crear un vínculo con el bebé está contemplada por la FMLA y la CFRA (de forma concurrente), no será necesario tomarse la licencia en un bloque continuo: cuando la licencia CFRA se toma por el nacimiento, adopción o guarda temporal de un niño, se otorgará en lapsos mínimos de dos semanas. Sin embargo, la Empresa aceptará la solicitud de licencia CFRA (por nacimiento, adopción o guarda temporal) por un lapso menor de dos semanas en dos ocasiones. La Empresa también podrá aceptar, a su entera discreción, otras solicitudes de licencia por lapsos inferiores a dos semanas. Las licencias tomadas (según la FMLA o CFRA) deberán concluirse dentro del año del nacimiento o de la adopción del niño por parte del empleado.

Procedimientos para solicitar licencias

Deberán seguirse los procedimientos que se establecen a continuación para solicitar una FMLA:

- Comuníquese con [p. ej., gerente de RR. HH., gerente de la oficina] en cuanto sepa que necesita una licencia por motivos médicos o familiares. Si la licencia se debe a un hecho previsto como el nacimiento, la adopción o la guarda temporal de un niño, o el tratamiento médico programado de un problema grave de salud propio o de un familiar, usted deberá notificar a la Empresa como mínimo 30 días antes de comenzar la licencia. Deberá consultar con su supervisor las fechas de cualquier tratamiento médico programado o supervisión con el fin de perturbar lo menos posible las actividades de la Empresa. Las fechas estarán sujetas a la aprobación de su proveedor de atención médica o del proveedor de atención médica que atiende a su hijo, padre o cónyuge.
- Si no puede avisar con 30 días de anticipación, deberá avisarle a la Empresa en cuanto sea posible.
- En caso de solicitarse una licencia FMLA debido a un problema grave de salud propio, la Empresa podrá exigir, a su cargo, una segunda opinión de un proveedor de atención médica elegido por la Empresa. El proveedor de atención médica designado para dar la segunda opinión no podrá ser un profesional empleado en forma regular por la Empresa.
- Si la segunda opinión no coincidiera con la primera, la Empresa podrá, a su cargo, exigirle a usted que consulte la opinión de un tercer proveedor de atención médica designado o aprobado conjuntamente por usted y el empleador. La opinión del tercer proveedor de atención médica se considerará definitiva y vinculante para usted y para la Empresa.

FMLA Sample Policy - 50 or More Employees - Spanish

Certificación

[Nombre de la Empresa] le exige presentar una certificación. Usted tendrá 15 días calendarios desde que la Empresa le solicita la certificación para presentarla, salvo que no fuera posible hacerlo. La Empresa podrá exigir una recertificación del proveedor de atención médica si usted solicita prorrogar la licencia una vez finalizado el plazo indicado en la certificación original. *(Por ejemplo, si necesita dos semanas de licencia por motivos médicos o familiares, pero luego de las dos semanas usted necesita una licencia intermitente, se le solicitará y exigirá una nueva certificación médica).* Si usted no presenta la certificación médica en el plazo establecido en sustento de la necesidad de la licencia médica o familiar, la Empresa podrá demorar la aprobación de la licencia o la prórroga hasta tanto se presente la certificación. Si no se recibe la certificación, la Empresa podrá no admitir la licencia FMLA.

Si la licencia fuera necesaria para cuidar a un familiar, usted deberá presentar una certificación del proveedor de atención médica que indique:

- Fecha de inicio del problema grave de salud;
- Duración probable de la afección;
- Tiempo aproximado de la atención por parte del proveedor de atención médica; y
- Confirmación de que el problema grave de salud justifica su participación.

Cuando ambos padres son empleados de la Empresa y solicitan en forma simultánea una licencia por nacimiento, adopción o guarda temporal de un niño, la Empresa no concederá más de 12 semanas laborales de licencia FMLA por esta razón. Sin embargo, si la licencia para crear un vínculo con el bebé está contemplada por la FMLA y la CFRA (de forma concurrente), cada padre empleado por la Empresa tiene derecho a 12 semanas laborales de licencia por este motivo.

Si usted solicita la licencia por un problema grave de salud propio, deberá presentar una certificación del proveedor de atención médica que indique:

- Fecha de inicio del problema grave de salud;
- Duración probable de la afección; y
- Su incapacidad total para trabajar o incapacidad para realizar una o más de las funciones esenciales de su puesto debido a su problema grave de salud.

Si usted se ausenta debido a un problema grave de salud propio, la Empresa también exigirá una certificación o autorización médica para regresar al trabajo de su proveedor de atención médica donde conste que usted está en condiciones de regresar al trabajo.

En caso de no presentar la certificación o autorización médica para regresar al trabajo emitida por su proveedor de atención médica, se le podría negar la reincorporación hasta tanto la presente.

Licencia relativa al servicio militar

Las licencias tomadas debido a "exigencias admisibles" relacionadas con el servicio militar deberán estar justificadas por una certificación que confirme que son necesarias. Las licencias tomadas para cuidar a un miembro del servicio militar deberán estar justificadas por una certificación emitida por el proveedor de atención médica que atiende al militar u otra certificación permitida por la ley. En el caso de licencias relacionadas con el servicio militar existen requisitos especiales para las certificaciones.

Planes de salud y beneficios

Si se toma una licencia FMLA, podrá seguir participando en los planes de seguro médico y asistencia social a los cuales estuviera afiliado antes del primer día de la licencia (durante un máximo de 12 semanas laborales o 26 semanas laborales si la licencia es para cuidar a un militar cubierto) con el mismo nivel de servicio y las mismas condiciones de cobertura que si usted no se hubiera tomado la licencia. La Empresa continuará pagando las primas como si usted hubiera continuado trabajando.

FMLA Sample Policy - 50 or More Employees - Spanish

La continuidad del seguro médico comienza el mismo día en que comienza la licencia. En algunos casos, la Empresa podrá exigir el reintegro de las primas pagadas para mantener el seguro médico, si usted no regresa al trabajo al finalizar la licencia FMLA.

Las empleadas en licencia por incapacidad por embarazo tendrán derecho a seguir participando en la cobertura de salud grupal por un plazo máximo de hasta cuatro meses de licencia por incapacidad por embarazo (si contaba con dicho seguro antes de iniciarse la licencia) bajo las mismas condiciones que si hubiera continuado trabajando. El derecho de continuar con la cobertura de salud grupal durante la licencia por incapacidad por embarazo es un derecho totalmente distinto al derecho otorgado por la CFRA.

Opción: Los pagos vencen en la misma fecha que se efectuarían mediante deducción salarial.

Opción: Los pagos vencen con el mismo cronograma que los pagos realizados con arreglo a COBRA [p. ej., al final del mes].

Opción: Los pagos deben efectuarse según un plan de selección de prestaciones, en el cual los empleados eligen la cobertura que les resulta más conveniente. Para mayor información, contacte a [p. ej., gerente de Recursos Humanos, gerente de beneficios].

Opción: Los pagos deben efectuarse [Enumere las normas de pago existentes para empleados en licencia sin goce de sueldo].

Sustitución por licencia con goce de sueldo

En general, la licencia FMLA es sin goce de sueldo. La Empresa podrá solicitar, o usted podrá optar por, utilizar las licencias con goce de sueldo acumuladas al tomarse una licencia FMLA. Para poder tomarse una licencia con goce de sueldo para una licencia FMLA, usted debe cumplir con las políticas habituales para licencias con goce de sueldo de la Empresa. Para obtener más información sobre las condiciones específicas que exigen o permiten utilizar una licencia con goce de sueldo para reemplazar una licencia, contacte a [p. ej., gerente de Recursos Humanos, gerente de beneficios].

Reincorporación

En la mayoría de los casos, al regresar de una licencia FMLA, usted será reincorporado a su puesto original o a un puesto equivalente con el mismo sueldo, los mismos beneficios y demás términos y condiciones laborales. Sin embargo, al momento de la reincorporación, usted no gozará de más derechos que los que hubiera tenido de haber continuado en su puesto sin pedir licencia. Por ejemplo, si se habría despedido a un empleado en licencia FMLA de no haber estado de licencia, o si se eliminara el puesto del empleado durante la licencia y no se creara un puesto equivalente o comparable, entonces el empleado no tendría derecho a la reincorporación. Asimismo, el uso de la licencia FMLA en ningún caso implica la pérdida de los beneficios laborales de los que el empleado gozaba antes de la licencia FMLA.

Se podrá negar la reincorporación después de la licencia FMLA a ciertos empleados asalariados "clave" en los siguientes casos (sin embargo, esta excepción no aplicará si la licencia FMLA se toma de forma concurrente con la licencia CFRA):

- Si el empleado que solicita la reincorporación se encontraba entre el 10% de los asalariados con mejor sueldo en 75 millas (120 km) a la redonda del lugar de trabajo al momento de tomarse la licencia;
- Si la negativa a reincorporarlo es necesaria porque la reincorporación ocasionaría un daño económico grave e importante a las operaciones de la Empresa;
- Si se notifica al empleado de la intención de la Empresa de negarle la reincorporación al momento de decidir que la negativa es necesaria; y
- Si la licencia ya hubiera comenzado, la Empresa debe ofrecerle al empleado una oportunidad razonable de reincorporarse al trabajo después de la notificación descrita anterior 12 meses.

FMLA Sample Policy - 50 or More Employees - Spanish

Acumulación de días libres

Por favor comuníquese con [p. ej., gerente de RR. HH., gerente de la oficina] si tiene alguna pregunta acerca de la acumulación de otros beneficios de licencia con goce de sueldo ofrecidos por la Empresa (como vacaciones, tiempo libre remunerado o licencia por enfermedad) durante una licencia FMLA sin goce de sueldo.

Traslado al próximo período

La licencia otorgada por cualquiera de los motivos establecidos por las leyes FMLA y/o CFRA se computará como licencia por motivos médicos o familiares y se descontará de las 12 semanas laborales (26 semanas laborales si la licencia se solicita para cuidar a un militar) a las que tiene derecho un empleado dentro de un período de 12 meses cualquiera. Las licencias no utilizadas no podrán trasladarse de un período de 12 meses al próximo período de 12 meses.

Licencia intermitente

Usted podrá tomarse una FMLA de manera intermitente (por bloques de tiempo o reduciendo la semana o jornada laboral habitual) cuando solicita la licencia debido a un problema grave de salud propio o de un familiar que califica, y, a criterio del proveedor de atención médica que atiende al enfermo, la reducción del horario laboral es necesaria por cuestiones médicas. El lapso más corto durante el cual pueden pedirse estas licencias es de [p. ej., 30 minutos, una hora (*no puede ser de más de una hora*)].

Consulte también la sección sobre *Embarazo, parto o problemas médicos relacionados y vinculación con el bebé* más arriba.