

PREGUNTAS FRECUENTES POR EMPLEADOS DE LA UNIVERSIDAD DE UTAH EN AUSENCIAS DE TRABAJO BAJO LA ACTA DE AUSENCIA FAMILIAR Y MEDICA DE 1993 (“FMLA”)

¿Qué protecciones son provistas por la FMLA?

La ley requiere lo siguiente durante una ausencia de FMLA aprobada:

- Ausencias cubiertas por la FMLA no pueden ser la base de acción laboral adversa
- El empleado(a) puede mantener cobertura médica bajo las mismas condiciones como si el empleado(a) estuviera activo en el trabajo (la Universidad también permite a empleados mantener otros beneficios)
- Con una certificación médica oportuna y completa, dando de alta al empleado para regresar al trabajo, el empleado debe ser restaurado a la misma posición, o a una posición equivalente, con paga equivalente, beneficios y términos y condiciones de empleo.

¿Qué razones califican a un empleado para ausencia bajo la FMLA?

Hay seis (6) razones que califican a un empleado para ausencia bajo la FMLA:

1. El nacimiento de un hijo(a)(1) y el cuidado de un hijo(a) recién nacido
2. Colocación de un hijo o hija con el empleado(a) para adopción o cuidado temporal
3. Condición de salud seria del empleado(a) que impide al empleado(a) realizar sus funciones de trabajo
4. Para cuidar del cónyuge del empleado, padre, o hijo(a) que tenga un problema de salud serio que califique
5. Por exigencias que califiquen relacionadas con el despliegue de un miembro de las fuerzas armadas que sea cónyuge del empleado, hijo o padre
6. Para cuidar de un miembro de las fuerzas armadas con una condición de salud seria incurrida durante servicio activo en las fuerzas armadas, si el empleado es padre, cónyuge, hijo(a), o pariente más cercano del miembro de la fuerza armada.

¿Cuánto tiempo puedo estar ausente bajo la FMLA?

Un empleado elegible puede tomar hasta 12 semanas de ausencia de trabajo bajo la FMLA, durante un periodo rodante de 12 meses. Una semana de trabajo es basada en el promedio de horas que se espera que trabaje un empleado en una semana. Por ejemplo, empleados de tiempo completo reciben 480 horas y se espera que trabajen 30 horas por semana empleados equivalentes al 75% de tiempo completo (FTE), por lo tanto, recibirían 12 semanas de 30 horas de ausencia de FMLA por semana (o 360 horas)

Empleados que tomen Ausencia Familiar de Miembro del Servicio Armado, puede tomar hasta 26 semanas en un periodo de 12 meses. Las 26 semanas incluyen cualquier ausencia de FMLA tomadas por cualquier otra razón calificada bajo la FMLA. Ausencia Familiar de Miembro del Servicio Armado está disponible por miembro del servicio cubierto, por lesión.

Si ambos cónyuges trabajan para la Universidad, ellos podrán compartir las 12 semanas de ausencia por el nacimiento o colocación de un hijo(a), y para cuidar de un padre, así como hasta 26 semanas de Ausencia Familiar de Miembro del Servicio Armado.

¿Qué es una “Condición de Salud Seria”?

Una Certificación de Proveedor Medico será requerida para determinar si usted tiene una condición que califique como una Condición de Salud Seria bajo la FMLA. Su Proveedor Medico deberá certificar la fecha aproximada en que empezó su condición, así como la duración probable. La Certificación también deberá incluir suficientes hechos médicos para respaldar que la necesidad de ausencia califica como una Condición de Salud Seria. La FMLA define una Condición de Salud Seria como una enfermedad, lesión, discapacidad, o condición física o mental que involucra uno de los siguientes:

1. Cuidado de Paciente Hospitalizado – admisión del paciente para quedarse por la noche en un hospital, centro de hospicio, o de atención medica residencial (incluye cualquier periodo de Incapacidad (2) o tratamiento subsecuente en relación con o consecuente al cuidado de paciente hospitalizado)
2. Incapacidad y Tratamiento – Un periodo de incapacidad de más de tres días consecutivos, días naturales completos (así como cualquier tratamiento subsecuente o periodo de incapacidad) que también involucre: (a) tratamiento de dos o más veces por el Proveedor Medico (dentro de los 30 días posteriores al primer día de incapacidad); o (b) recibir tratamiento una vez, que resulte en un régimen de tratamiento continuo bajo la supervisión de un proveedor medico
3. Embarazo o Cuidado Prenatal
4. Condiciones Crónicas – deben requerir visitas periódicas a un proveedor medico (al menos dos veces por año)
5. Condiciones Permanentes/de Largo Plazo – Deben estar bajo la supervisión continua de un proveedor medico
6. Condiciones que Requieren Tratamientos Múltiples

¿Cuándo puedo tomar una ausencia debido a una Exigencia Calificada?

Ausencias debido a una Exigencia Calificada solo aplican a reservistas y a militares retirados llamados de vuelta al servicio. Para ser elegible, la necesidad de ausencia debe resultar del deber o llamado al deber (no incluye algo que está programado regularmente). Una Exigencia Calificada puede incluir un corto aviso de despliegue (7 días o menos), eventos militares y eventos relacionados (ceremonia oficial, programas de apoyo o asistencia familiar, sesiones informativas), arreglos financieros y legales, etc.

¿Es necesario tomar la ausencia FMLA de una sola vez o puedo tomarla según sea necesario durante un periodo de tiempo?

La FMLA provee cuatro tipos de ausencia: ausencia continua (de una fecha a otra fecha fija), ausencia intermitente (la ausencia puede tomarse según sea necesario debido a periodos de Incapacidad causados por una Condición de Salud Seria), horario reducido de trabajo (p.ej; cierta cantidad fija de ausencia de FMLA que será programado para tomarse cada día), solo citas del doctor. Su Certificación de Proveedor Medico dará información en cuanto al tipo de ausencia que se requiere.

¿Puedo elegir ausencia intermitente o un horario reducido de trabajo?

Su Proveedor Medico deberá certificar que usted necesita una ausencia intermitente o un horario reducido de trabajo. Si usted está tomando ausencia después del nacimiento o adopción de un hijo(a), usted deberá tomar ausencia continua; sin embargo, su supervisor puede autorizar ausencia de FMLA intermitente, basado en las necesidades de su departamento.

Estoy planeando tratamiento médico. ¿Con cuánto tiempo de anticipación debo notificarle a mi departamento?

Si su necesidad de FMLA es previsible, usted debe notificarle a su departamento con 30 días de anticipación. La FMLA dice lo siguiente, "Al planear tratamiento médico, el empleado debe consultar con su empleador y hacer un esfuerzo razonable de programar su tratamiento de una manera que no cause interrupción indebida a las operaciones del empleador, sujeto a la aprobación del proveedor médico."

Mi doctor certifico que yo necesito tomar ausencia debido a citas médicas. ¿Que se requiere de mí?

Las citas médicas deben programarse fuera de sus horas regulares de trabajo lo más posible. Si usted no puede programar las citas fuera de sus horas regulares de trabajo, usted puede tomar ausencia bajo la FMLA para su Condición de Salud Seria para cubrir las citas médicas con su Proveedor Medico, incluyendo tiempo de viaje hacia su cita y de regreso. La FMLA dice que ordinariamente se espera que el empleado "haga un esfuerzo por programar un horario de tratamiento que se adapte mejor a las necesidades de ambos, el empleado y el empleador."