



## **La Ley de Ausencia Familiar y Médica y Ud.**

A continuación, le ofrecemos las preguntas utilizadas con más frecuencia, con sus respectivas respuestas, las cuales, le ayudarán a entender de manera explícita, sus derechos y deberes relacionados con la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA) (siglas en inglés):

### ***P. ¿Qué significa la ley FMLA?***

La Ley de Ausencia Familiar y Médica, (FMLA), emitida en el año 1993 y recientemente emendada, permite que Ud. establezca su vida familiar y laboral, en el momento de iniciar una ausencia laboral protegida, sin paga, debido a razones/condiciones graves familiares y médicas. Bajo la ley de FMLA, Ud. está autorizado a ausentarse sin paga y a conservar su seguro médico.

Los privilegios de la ley FMLA (Ausencia Familiar Médica) podrán ser utilizados durante las siguientes instancias: para cuidar de un familiar directo –cónyuge, hijo o padres– con una condición de salud grave o durante su propia enfermedad o lesión grave.

### ***P: ¿Quién es elegible para la ley de Ausencia Familiar y Médica, FMLA?***

Todos los empleados son elegibles para adquirir FMLA; siempre y cuando, hayan trabajado con la Universidad por un mínimo de 12 meses, y al menos 1,250 horas durante los 12 meses previos.

### ***P. ¿De qué manera lo protege la ley de FMLA?***

En el momento en que su FMLA es aprobada, el tiempo de ausencia adquirido (debido a una condición de salud grave), no podrá ser contado en su contra. En su evaluación de desempeño, su ciclo de prueba puede extenderse (por el periodo de ausencia adquirido) y permitirle tiempo adicional para poder ser evaluado. Su asistencia no puede ser utilizada en su contra, cuando la misma esté relacionada con su evaluación de desempeño. Los empleados, quienes pertenezcan a la Facultad, podrían requerir que la duración de su contrato sea extendido.

### ***P: ¿Cuáles son las razones que me permiten obtener FMLA?***

A Ud. le será permitido obtener un total de 12 semanas laborables sin paga, por año fiscal (1 de Julio al 30 de junio) por una o más de las siguientes razones:

- Por el nacimiento de un niño/a o para atender a un recién nacido;
- Por motivos de adopción o cuidado de niños de crianza (foster), los cuales serán situados bajo el cuidado del empleado;
- Para brindar atención al cónyuge, hijo/a o padres del empleado, quienes padecen de una condición médica grave;
- Por cualquier condición médica grave, que afecte al empleado y no le permita realizar las funciones laborales diarias;
- Por cualquier exigencia cualificada debido a que el cónyuge, hijo/a, o padres sean miembros del servicio activo militar (o haya sido notificado de una inminente llamada u orden de presentación

al servicio activo) y quienes servirán de apoyo a una operación de contingencia;

- Para brindar atención a un miembro, autorizado, perteneciente al servicio, quien estuviera padeciendo de una enfermedad o lesión grave; asumiendo que el empleado es el cónyuge, hijo/a, padres, o familiar más cercano del miembro en cuestión.

***P: ¿Garantiza, la ley FMLA, tiempo de ausencia con paga?***

**No.** FMLA únicamente reconoce tiempo sin paga. Sin embargo, la ley le permite utilizar su tiempo acumulado con paga; tal como: tiempo compensatorio, vacaciones y días de enfermedad - para todo o parte del periodo de FMLA (Ausencia Médica, Familiar)-.

***P: ¿Cuentan las ausencias acumuladas por “workers' compensation” en contra de los privilegios de FMLA?***

**Si.** Las ausencias de FMLA y tiempo fuera del trabajo, debido a workers' compensation, pueden combinarse; siempre y cuando, la razón de la ausencia sea por una enfermedad o lesión grave.

***P: ¿Cuentan en contra de mis 12 semanas permitidas de (FMLA) las ausencias obtenidas previamente, tales como: complicaciones con el embarazo, periodos de enfermedad de familiares cercanos y permisos relacionados con maternidad, para el nacimiento o atención de mi hijo/a?***

**Si.** Ud. está autorizado a obtener un total de 12 semanas de ausencia, FMLA, durante el año fiscal (julio – junio). Si Ud. utilizó parte de estas horas de ausencia por otra razón, incluyendo un embarazo dificultoso, estas podrán contarse como parte de las 12 semanas de ausencia autorizadas por FMLA. La empleada embarazada puede tomar periodos de ausencias intermitentes para exámenes prenatales o para cuidar de su propia condición, tales como náuseas matutinas.

***P: ¿Qué significa Ausencia Intermitente o ausencia con horario laboral reducido?***

Las ausencias de FMLA pueden adquirirse de manera intermitente o con un horario laboral reducido y de acuerdo a ciertas circunstancias. Las ausencias intermitentes son ausencias adquiridas en diversos bloques de tiempo debido a una sola razón cualificada. Una ausencia con horario laboral reducido significa un cambio en el horario del empleado; usualmente, de tiempo completo a medio tiempo. La ausencia laboral reducida podría disminuir el número usual de horas trabajadas semanalmente o diariamente por el empleado. Esto ocurre debido a un tratamiento médico, planeado y/o anticipado, dado el caso de una condición de salud grave. Para poder obtener este tipo de ausencia, deberá existir una necesidad médica; y tal necesidad médica, deberá contener los fundamentos necesarios para poder ser designada como una ausencia médica intermitente o una ausencia con horario laboral reducido.

***P: ¿Cuáles son los ejemplos de ausencia médica intermitente y de ausencia médica con un horario laboral reducido?***

La ausencia intermitente puede ser adquirida por razones de salud grave. Entre estas razones se encuentran las que requieren un tratamiento periódico (provisionado por un representante de la salud) en lugar de un tratamiento continuo. Así mismo, podría incluir periodos de ausencia de una hora o más y hasta de varias semanas. Los ejemplos de ausencia intermitente podrían incluir ausencias tomadas ocasionalmente para citas médicas, o varios días tomados a la vez, esparcidos en un periodo de seis meses, tales como: quimioterapias, terapia física, o diálisis.

Un ejemplo de ausencia laboral reducida, es el de un empleado, quien podría estar recuperándose de una condición de salud grave y no se encuentra suficientemente recuperado como para trabajar un horario de

tiempo completo.

Si un empleado necesita utilizar ausencia intermitente o ausencia con un horario laboral reducido, para recibir tratamiento médico, el empleado deberá hacer un esfuerzo razonable para organizar estos tratamientos sin necesidad de afectar, excesivamente, las operaciones del empleador.

***P: ¿Cuánto tiempo de ausencia médica estoy autorizado a recibir?***

Una ausencia médica es otorgada basada en la duración de la condición médica establecida en la certificación médica de UCF, la cual deberá ser completada por su médico de cabecera o el médico de cabecera de su familiar (dependiendo del individuo afectado con la salud grave). La máxima cantidad de ausencia médica otorgada, a la misma vez, es de 12 semanas. Se le podría conceder ausencia médica por un periodo que no exceda las 12 semanas (mes calendario); siempre y cuando, la universidad considere que tal ausencia esté justificada y no sea perjudicial para las operaciones de la organización.

***P: ¿Cuál es el significado de una condición de salud grave?***

Una condición de salud grave, es una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental, que involucra la estancia durante toda una noche en una institución médica, o implica tratamiento continuo, concedido por un profesional de la salud, debido a una condición que le impide desempeñar las funciones laborales o impide a su familiar elegible a participar de las funciones laborales o de otras actividades diarias.

Los tratamientos continuos requeridos pueden cumplirse en un periodo de incapacidad de más de (3) tres días civiles consecutivos combinados con, por lo menos, (2) dos visitas con un profesional de la salud o (1) una visita y un régimen de tratamiento continuo o incapacidad, debido a un embarazo y/o incapacidad causada por una condición crónica.

***P: ¿Cuánto tiempo puedo adquirir por ausencia familiar?***

Se le podría conceder una ausencia familiar, que no exceda los seis meses, en el momento en que Ud. se convierte en padre biológico o cuando un niño es colocado en su hogar en espera de adopción. El periodo de ausencia familiar deberá comenzar en no más de dos semanas, antes de la fecha de llegada de su niño/a, y no más de doce meses después de la llegada de su niño/a.

Por favor tome en cuenta lo siguiente:

La ausencia por enfermedad (Sick Leave) únicamente podrá utilizarse cuando Ud. o su esposo estén bajo el tratamiento de un representante de la salud. Esto es aproximadamente de seis a ocho semanas después del alumbramiento y durante el periodo de posparto.

Los empleados bajo contratos de 9 (nueve meses), pueden utilizar ausencia con paga, únicamente durante periodos cubiertos por un contrato de empleo válido.

Para aquellos empleados autorizados a ausencias bajo la ley de FMLA, las primeras doce (12) semanas de ausencia familiar, contarán como parte de su derecho a la ley FMLA.

***P: ¿Cómo trabaja la ley de FMLA con una ausencia médica o familiar?***

Si Ud. es elegible para FMLA y tiene una ausencia médica o familiar aprobada, las primeras doce (12) semanas de ausencia contarán como parte del derecho a la ley FMLA.

***P: ¿De qué manera se ven afectados mis beneficios (seguros médicos, deducciones) cuando me encuentre ausente por ausencia familiar/médica?***

Cuando Ud. se encuentra en ausencia médica con paga, sus primas/deducciones, seguirán siendo descontadas mediante nómina de pago. Si Ud. se encuentra ausente, sin paga, deberá contactar al departamento de Recursos Humanos y hacer los arreglos necesarios para cubrir mensualmente las primas de sus seguros/deducciones. Mientras Ud. se encuentre en ausencia familiar o médica, la Universidad continuará pagando la parte que le **corresponde al empleador** por los siguientes seis meses.

***P: ¿Cuándo deberé someter los formularios adecuados para requerir ausencia familiar o médica?***

Le recomendamos que someta los formularios de Medical Leave Request y Parental Leave Request y UCF Certification of Health Care Provider, por lo menos con 30 días de anticipación, y si se trata de una ausencia previsible. Cuando se trate de una ausencia imprevisible, se le permitirá 15 días de anticipación para la provisión del formulario “UCF Certification of Health Care Provider”.

***P. ¿Tengo numerosas horas de enfermedad acumuladas, puedo tomar más de dos semanas de ausencia sin requerir FMLA?***

**No.** Las pólizas de la universidad requieren que cualquier empleado que se encuentre ausente por más de 10 días, debido a una enfermedad, deberá requerir una ausencia médica.

Para información adicional referente a FMLA, por favor visite la dirección electrónica de HR en: [http://www.hr.ucf.edu/web/loa\\_wc/medicalleave.shtml](http://www.hr.ucf.edu/web/loa_wc/medicalleave.shtml).

Si tiene preguntas adicionales referentes a FMLA, Por favor contacte a \_\_\_\_\_ (letras del alfabeto A-L) o a \_\_\_\_\_ (letras del alfabeto M-Z) a [loaandworkcomp@mail.ucf.edu](mailto:loaandworkcomp@mail.ucf.edu) o llame al: (407) 823-2771.