

Aviso de Derechos y Responsabilidades de los Empleados

Licencia Médica y Familiar Federal

(Federal Family & Medical Leave, FMLA)

Derecho básico a la licencia

De conformidad con la ley federal de FMLA, los empleados de la Universidad de Wisconsin-Madison que cumplan con los requisitos tienen el derecho de utilizar hasta 12 semanas de licencia no remunerada y de protección del empleo en cada **año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre)** por las siguientes razones:

- incapacidad debida al embarazo, a la atención médica prenatal o al parto;
- cuidado de su hijo(a) tras el nacimiento o la adopción o acogida temporal;
- cuidado de su cónyuge, hijo(a), o padre o madre que tenga una enfermedad grave;
- afección de salud grave que le impida desempeñar su trabajo.

Derechos a la Licencia Federal para Familias de Militares (Federal Military Family Leave)

Los empleados que cumplan con los requisitos y cuyo cónyuge, hijo(a), o padre o madre se encuentre en servicio activo, o haya sido llamado al servicio activo, en la Guardia Nacional o en las fuerzas de reserva en apoyo de una operación de contingencia pueden hacer uso de su derecho a 12 semanas de licencia para atender determinadas exigencias calificadas. Estas exigencias pueden incluir la asistencia a determinados eventos militares, la planificación de cuidado infantil alternativo, la gestión de ciertos acuerdos financieros y legales, la asistencia a determinadas sesiones de asesoramiento y la asistencia a sesiones informativas de reintegración tras el despliegue.

La FMLA también incluye un derecho a licencia especial que permite a los empleados que cumplan con los requisitos tomar hasta 26 semanas de licencia para cuidar de un miembro del servicio cubierto durante un único periodo de 12 meses. Un miembro del servicio cubierto es un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o de las fuerzas de reserva, que haya sufrido una lesión o enfermedad grave en acto de servicio mientras prestaba servicio activo, que pueda impedirle, desde el punto de vista médico, desempeñar sus funciones y por la cual esté recibiendo tratamiento médico, en período de recuperación o bajo terapia; o tenga la condición de paciente ambulatorio; o figure en la lista de retiro temporal por discapacidad.

Beneficios y protecciones

Durante la licencia de FMLA, el empleador debe mantener la cobertura de salud del empleado bajo cualquier “plan de salud colectivo” (*group health plan*) en los mismos términos y condiciones que si el empleado hubiera continuado trabajando. Comuníquese con la Oficina de Recursos Humanos (*Office of Human Resources*, OHR) – Servicios de Beneficios (*Benefits Services*) al 262-5650 o benefits@ohr.wisc.edu para hablar sobre el pago de primas y cualquier otra pregunta relacionada con sus beneficios.

Al regresar de la licencia de FMLA, la mayoría de los empleados deben ser restituidos a sus puestos originales o equivalentes con salario, beneficios y otros términos laborales equivalentes. Si su licencia excede el período de licencia al que tiene derecho en virtud de la FMLA, no tendrá derecho a la reincorporación al trabajo conforme a dicha ley. Cualquier derecho de reincorporación que pudiera corresponderle se registrará por el convenio colectivo aplicable, la normativa administrativa pertinente o las políticas de la Universidad.

El uso de la licencia de FMLA no puede ocasionar la pérdida de ningún beneficio laboral acumulado antes del inicio de la licencia.

Requisitos para tener derecho a la licencia

Los empleados de la Universidad de Wisconsin-Madison (incluidos los empleados a término fijo definido) tienen derecho a la licencia de FMLA si cumplen estos criterios:

- Han trabajado para el *Estado durante al menos 12 meses (no necesariamente consecutivos); y
- Han trabajado al menos 1,250 horas para el *Estado (sin contar el tiempo de licencia remunerada usada) en el periodo de 12 meses inmediatamente anterior al inicio de la licencia solicitada bajo la FMLA; y
- El empleador tiene al menos 50 empleados dentro de un radio de 75 millas.

*El “Estado” incluye todos los campus del Sistema de la UW y las agencias estatales

Definición de afección de salud grave

Una afección de salud grave es una enfermedad, lesión, discapacidad o condición física o mental que requiera una estancia de al menos una noche en un centro de atención médica o un tratamiento continuado por parte de un profesional médico, y que impida al empleado desempeñar las funciones de su trabajo o al familiar asistir a la escuela o realizar otras actividades diarias.

Sujeto a ciertas condiciones, el requisito de tratamiento continuado puede cumplirse con un periodo de incapacidad de más de tres días calendarios consecutivos combinado con al menos dos consultas con un profesional médico o una consulta y un régimen de tratamiento continuado, o incapacidad por embarazo, o incapacidad por enfermedad crónica. Otras condiciones también pueden cumplir la definición de tratamiento continuado.

Uso de la licencia

Los empleados no necesitan usar su derecho de licencia en un solo bloque de tiempo. La licencia se puede tomar de forma intermitente o con un horario de trabajo reducido cuando sea médicamente necesario. Los empleados deben tomar medidas razonables para programar el uso de una licencia para el tratamiento médico programado y no interrumpir indebidamente las operaciones del empleador. La licencia por exigencias calificadas también puede tomarse de forma intermitente.

Sustitución de la licencia remunerada por la licencia de FMLA no remunerada

Los empleados pueden optar por usar la licencia por enfermedad o cualquier tipo de licencia remunerada disponible mientras permanecen bajo la FMLA. Para ello, deben cumplir con las políticas normales de licencia remunerada del empleador.

Responsabilidades del empleado

Los empleados deben avisar con 30 días de antelación sobre la necesidad de tomar la licencia de FMLA cuando esto pueda preverse. Si esto no es posible, el empleado debe avisar lo antes posible y, en general, debe cumplir con el procedimiento normal del empleador de avisos de ausencia (*call-in*).

Los empleados deben proporcionar suficiente información para que el empleador determine si la licencia puede calificar para la protección de la FMLA, y el período y la duración previstos de la licencia. Esta información puede incluir que el empleado no puede desempeñar sus funciones laborales, que el familiar no puede realizar actividades diarias, la necesidad de hospitalización o tratamiento continuado por parte de un profesional médico, o circunstancias que justifiquen la necesidad de licencia para familias de militares. Los empleados también deben informar al empleador si la licencia solicitada es por una razón por la que se tomó o certificó previamente la licencia de FMLA. También pueden requerirse a los empleados que proporcionen una certificación y una recertificación periódica que respalden la necesidad de la licencia.

Responsabilidades del empleador

Los empleadores cubiertos deben informar a los empleados que solicitan licencia si cumplen con los requisitos para la licencia de FMLA. De ser así, el aviso debe especificar cualquier información adicional requerida, así como los derechos y responsabilidades del empleado. Si no cumplen con los requisitos, el empleador debe explicarles el motivo.

Los empleadores cubiertos deben informar a los empleados que solicitan licencia si la licencia será designada como protegida por la FMLA, así como la cantidad de licencia que se computará y descontará de su derecho a tomar dicha licencia. Si el empleador determina que la licencia no está protegida por la FMLA, debe notificar al empleado.

Actos ilícitos de los empleadores

La ley de licencia de FMLA prohíbe que cualquier empleador:

- interfiera, restrinja o niegue el ejercicio de cualquier derecho otorgado por la FMLA;
- despidan o discrimine a cualquier persona por oponerse a cualquier práctica que haya sido ilícita de acuerdo con la FMLA, o por participar en cualquier procedimiento de conformidad o relacionado con la FMLA.

Cumplimiento de la ley

Un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (*US Department of Labor*) o puede presentar una demanda privada contra un empleador por violación de la ley federal de FMLA. La FMLA no interfiere con ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni prevalece sobre ninguna ley estatal o local ni acuerdo colectivo que ofrezca mayores derechos de licencia médica o familiar.

Licencia Médica y Familiar de Wisconsin (*Wisconsin Family & Medical Leave, WFMLA*)

Derecho básico de licencia de FMLA de Wisconsin

De conformidad con la ley de FMLA de Wisconsin, los empleados de la Universidad de Wisconsin-Madison que cumplan con los requisitos tienen el derecho de utilizar en cada **año calendario (del 1 de enero al 31 de diciembre)** hasta:

- dos (2) semanas de licencia médica no remunerada por su propia afección de salud grave;
- dos (2) semanas de licencia familiar no remunerada para cuidar de su hijo(a), cónyuge, padre o madre, suegro(a), pareja de hecho/concubino(a), o padre o madre de la pareja de hecho/concubino(a) con una afección de salud grave ; y
- seis (6) semanas de licencia familiar no remunerada por el nacimiento o adopción de su hijo(a).

Requisitos para tener derecho a la licencia de WFMLA

Los empleados de la *Universidad de Wisconsin-Madison (incluidos los empleados a término fijo definido) tienen derecho a la licencia de WFMLA si cumplen estos criterios:

- Han trabajado para el *Estado durante más de 52 semanas consecutivas, y
- Han trabajado al menos 1,000 horas para el *Estado (incluido el tiempo de licencia remunerada, es decir, mientras el empleado permanece bajo nómina) en el periodo anterior de 52 semanas.

* El “Estado” incluye todos los campus del Sistema de la UW y las agencias estatales

Las secciones de "Uso de la licencia" y "Sustitución de la licencia remunerada por la licencia de FMLA no remunerada" de la FMLA también se aplican a la licencia de WFMLA.

UW-Madison basado en:

Registro Federal, Apéndice C de la Parte 825

OSER-DCLR-203 (03/04/2013)

Revisado el 14 de octubre de 2021