

# Política de licencia médica y familiar

## Elegibilidad

Para calificar para la licencia FMLA, debe haber (1) trabajado para Provident durante al menos 12 meses, aunque no es necesario que sean consecutivos; y (2) trabajó al menos 1,250 horas en los últimos 12 meses. Si tiene alguna pregunta sobre su elegibilidad para la licencia FMLA, comuníquese con el director ejecutivo.

## Derecho

Puede tomar **hasta 12 semanas** De licencia FMLA no remunerada en un período de 12 meses por cualquiera de las siguientes razones:

- el nacimiento de su hijo y el cuidado de ese hijo (la licencia debe completarse dentro de un año del nacimiento del niño);
- la colocación de un niño con usted para adopción o cuidado de crianza y cuidado del niño (la licencia debe completarse dentro de un año de la colocación del niño);
- el cuidado de su cónyuge, hijo o padre con una condición de salud grave;
- la atención relacionada con su propia condición de salud grave, si no puede realizar alguna de las funciones esenciales de su puesto; o
- una exigencia calificada de su cónyuge, hijo o padre que es un miembro militar en servicio activo cubierto o llamado al estado de servicio activo cubierto (o ha sido notificado de una llamada inminente u orden de servicio activo cubierto).

La licencia de cuidador militar está disponible **hasta 26 semanas** de licencia FMLA no remunerada en un solo período de 12 meses. Dicha licencia comienza el primer día que toma la licencia FMLA para cuidar a su cónyuge, hijo o pariente más cercano que es un miembro del servicio cubierto y que tiene una lesión o enfermedad grave relacionada con el servicio activo.

Para propósitos de esta política, el período de 12 meses se define como un año fijo y se mide desde el 1 de julio hasta el 30 de junio.

Si usted y su cónyuge trabajan para Provident, puede haber limitaciones en la cantidad total combinada de licencia que puede tomar en un período de 12 meses. Además, si

es maestro, existen reglas especiales que rigen su licencia. ( See **Docentes** , A Continuación).

Si tiene alguna pregunta sobre su derecho a la licencia FMLA, los límites de la licencia combinada para cónyuges o la licencia para maestros, comuníquese con el director ejecutivo.

## Docentes

Para propósitos de licencia FMLA, el término “maestros” incluye a todos los empleados cuyo deber principal es instruir a los estudiantes. El término no incluye a los asistentes de maestros o auxiliares cuyo deber principal no es la instrucción real. Tampoco incluye a los empleados no instructores, como consejeros, psicólogos, especialistas en currículos, trabajadores de la cafetería y trabajadores de mantenimiento. Si tiene alguna pregunta sobre si se le considera un maestro según esta política, comuníquese con el director ejecutivo.

A los maestros que soliciten una licencia FMLA de dos o más semanas de duración para que se tomen cerca del final de un período (por lo general, de cinco a seis semanas antes del final de un período) se les puede solicitar que permanezcan fuera hasta el final del período para evitar programar interrupción para Provident. El tiempo libre adicional no se contará contra la asignación de licencia FMLA del maestro. Si tiene alguna pregunta sobre si se le pedirá que permanezca fuera hasta el final de un período, comuníquese con el CEO.

## Calendario escolar

Por lo general, si ocurre un feriado u otro día libre durante una semana cuando está de licencia FMLA, aún se le cobrará por la semana completa de licencia. Sin embargo, si Provident está cerrado durante una semana o más (como durante las vacaciones de invierno) mientras usted está de licencia, no se le cobrará por el tiempo durante el cual Provident estuvo cerrado. A los empleados que están programados para trabajar durante el verano se les cobrará el tiempo de licencia si toman FMLA durante el verano. Si tiene alguna pregunta sobre el efecto del calendario escolar en su licencia, comuníquese con el director ejecutivo.

## Aviso

Si su necesidad de licencia FMLA es previsible, debe notificar a Provident por escrito con al menos 30 días de anticipación. Si esto no es posible, al menos debe notificarlo

tan pronto como sea posible (generalmente dentro de uno o dos días hábiles después de enterarse de su necesidad de licencia). Si su licencia no es previsible, debe notificar a Provident dentro de uno o dos días hábiles después de enterarse de su necesidad de licencia, excepto en circunstancias extraordinarias. No dar aviso puede ser motivo para retrasar la licencia protegida por FMLA.

La licencia para tratamiento médico o la licencia de cuidador militar debe programarse para satisfacer mejor las necesidades tanto de usted como de Provident.

Los formularios de solicitud de licencia de la Ley de Licencia Familiar y Médica están disponibles en el Director Ejecutivo. Envíe una solicitud por escrito, utilizando este formulario, cuando solicite la licencia.

Si tiene preguntas sobre los requisitos de notificación, comuníquese con el director ejecutivo.

## Certificación

Salir por su propia salud o por una condición de salud grave de un familiar, requiere certificación médica. Los formularios de certificación médica están disponibles a través del director ejecutivo. Si su licencia es previsible, debe proporcionar una certificación tan pronto como sea posible después de saber que necesitará una licencia. Si no puede proporcionar una certificación médica antes de comenzar la licencia, dicha certificación debe entregarse a más tardar 15 días después de solicitar la licencia. El no proporcionar la certificación médica solicitada de manera oportuna puede resultar en la denegación de la licencia cubierta por FMLA hasta que se proporcione la certificación.

Si hay un conflicto sobre su necesidad de licencia, Provident, a su cargo, puede requerir un examen por parte de un segundo proveedor de atención médica designado por Provident. Si la opinión de ese proveedor de atención médica entra en conflicto con su certificación, Provident, a su cargo, puede requerir que un tercer proveedor de atención médica de mutuo acuerdo realice un examen y proporcione una opinión final y vinculante. El no proporcionar cualquier certificación solicitada dentro de los 15 días puede resultar en un retraso de la licencia hasta que se proporcione la certificación.

Es posible que se requiera una certificación del proveedor de atención médica de un miembro militar cubierto para la licencia de cuidador militar, y es posible que se requieran órdenes de servicio activo para la licencia de emergencia militar.

Provident puede requerir una recertificación si solicita una licencia FMLA adicional o si hay un cambio en su condición durante la licencia.

Si tiene preguntas sobre los requisitos de certificación, comuníquese con el CEO.

# Informes

Si toma una licencia por su propia afección grave de salud o para cuidar a un familiar, debe comunicarse con Provident, dos semanas antes de su regreso esperado de la licencia con respecto al estado de la afección y su intención de regresar al trabajo. Además, debe notificar tan pronto como sea posible (dentro de dos días hábiles si es posible) si cambian las fechas de licencia. Si tiene preguntas sobre los requisitos de presentación de informes, comuníquese con el director ejecutivo.

## Permiso no pagado

La licencia FMLA no es remunerada. Se le pedirá que sustituya las vacaciones acumuladas y no utilizadas / tiempo libre pagado / días de enfermedad / días personales por licencia FMLA no remunerada como se describe a continuación:

- Si solicita una licencia debido al nacimiento, adopción o colocación de un niño en cuidado de crianza, cualquier licencia remunerada acumulada y no utilizada primero se sustituirá por licencia familiar / médica no remunerada y se ejecutará simultáneamente con su licencia FMLA.
- Si solicita una licencia debido a su propia condición de salud grave, o para cuidar a un familiar cubierto con una condición de salud grave, las vacaciones pagadas acumuladas, la licencia personal / licencia por enfermedad se sustituirán por cualquier licencia familiar / médica no remunerada y se ejecutarán simultáneamente con su Licencia FMLA.

La sustitución del tiempo de licencia pagada por tiempo de licencia FMLA no remunerado no extiende las 12 o 26 semanas (lo que corresponda) del período de licencia FMLA. La licencia remunerada se ejecuta simultáneamente con la licencia FMLA no remunerada. Se considera que los empleados que reciben beneficios por pérdida de salario de compensación para trabajadores o que reciben una discapacidad a corto plazo están en licencia pagada. Los empleados que reciben beneficios por pérdida de salario de compensación para trabajadores o que reciben una discapacidad a corto plazo deben usar el tiempo libre pagado (por ejemplo, días de vacaciones, PTO) solo para su período de espera no remunerado, si corresponde. Si tiene preguntas sobre la licencia concurrente, comuníquese con el CEO.

## Beneficios médicos y otros

Durante la licencia FMLA aprobada, Provident mantendrá sus beneficios de salud. Si utiliza una licencia pagada, se deducirá su parte de la prima del plan de salud. Si su licencia no es remunerada o si su licencia se paga de otra fuente, como compensación de trabajadores o discapacidad a corto plazo, debe pagar su parte de la prima. Si su

pago se retrasa más de 15 días, Provident le enviará una carta de notificación. Si Provident no recibe el pago de su prima dentro de los 15 días posteriores a la fecha de la carta, su cobertura puede terminar. Su cobertura de atención médica se cancelará si el pago de su prima tiene más de 30 días de retraso. Si elige no regresar al trabajo durante al menos 30 días calendario al final del período de licencia, se le pedirá que reembolse a Provident el costo de las primas de beneficios de salud pagadas por Provident durante su licencia sin goce de sueldo. No se le pedirá que reembolse a Provident si no puede regresar a trabajar debido a una condición de salud grave u otras circunstancias fuera de su control.

Si tiene preguntas sobre sus beneficios o pagos de primas, comuníquese con el director ejecutivo.

## Licencia intermitente y de horario reducido

Si es médicamente necesario, puede tomar una licencia FMLA de horario reducido o intermitente por una condición de salud grave. La licencia FMLA también se puede tomar de manera intermitente o en un horario de licencia reducido por una exigencia calificada relacionada con el servicio militar cubierto. La licencia intermitente implica bloques de tiempo separados debido a una condición de salud grave. El horario de licencia reducido implica una disminución en la cantidad habitual de horas que trabaja por semana laboral o día laboral.

Si es un empleado exento y su licencia no es remunerada, Provident reducirá su salario en función de la cantidad de tiempo realmente trabajado en una semana laboral. Además, mientras esté en una licencia de horario reducido o intermitente, Provident puede transferirlo temporalmente a un puesto alternativo disponible que se adapte mejor a su horario de licencia y tenga un salario y beneficios equivalentes.

A los empleados de instrucción que necesiten un permiso de horario reducido o intermitente previsible para un tratamiento médico planificado se les puede solicitar que se ausenten por períodos de una duración determinada, o que se transfieran temporalmente a un puesto alternativo disponible que tenga un salario y beneficios equivalentes y se adapte mejor al horario de permiso reducido o intermitente.

Si tiene preguntas sobre la licencia intermitente o de horario reducido, comuníquese con el CEO.

# Regreso

Si toma una licencia debido a su propia condición de salud grave (excepto si está tomando una licencia intermitente), se le requiere, al igual que todos los empleados que regresan de otros tipos de licencia médica, que proporcione una certificación médica de que está en condiciones de reanudar el trabajo. No se le permitirá reanudar el trabajo hasta que se proporcione un certificado médico.

Si tiene preguntas sobre la certificación médica relacionada con el regreso de la licencia, comuníquese con el CEO.

## RECONOCIMIENTO

Yo, \_\_\_\_\_ (nombre del empleado), reconozco que en

\_\_\_\_\_ (fecha), recibí una copia de la PÓLIZA DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE Provident y que la leí, la entendí y acepto cumplirla. Entiendo que ni esta política ni ninguna otra comunicación de Provident tiene la intención de crear un contrato de trabajo. Entiendo que, a menos que tenga un contrato de trabajo por escrito firmado por un representante autorizado de Provident, **Estoy empleado a voluntad y esta política no modifica mi estado de empleo a voluntad.** Si tengo un contrato de trabajo por escrito firmado por un representante de Provident autorizado y esto esta política entra en conflicto con los términos de mi contrato de trabajo, entiendo que los términos de mi contrato de trabajo prevalecerán.

\_\_\_\_\_  
Firma del empleado

\_\_\_\_\_  
Nombre impreso del empleado

\_\_\_\_\_  
Fecha

(Revisado 9 / 10 / 18)