

## **POLÍTICA DEL ACTO DE AUSENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA)**

Es muy importante que se lea esta política en su totalidad, porque explica los derechos y responsabilidades para empleados tomando una ausencia del Acto de Ausencia Familiar y Médica (FMLA). Incluye cómo y cuándo se necesita hacer pagos para continuar beneficios de salud durante la ausencia, el requisito para usar todo tiempo de descanso pagado disponible durante la ausencia, el proceso de documentos, y el tiempo de respuesta que se necesita seguir para calificar para ausencia FMLA.

La compañía concederá ausencia FMLA para empleados elegibles hasta un total de 12 semanas laborales (26 semanas laborales para ausencia de cuidador militar) en un período de 12 meses para tomar ausencia no pagada con el trabajo protegido (se sustituirá ausencia pagada y correrá concurrentemente para el período de ausencia FMLA usando todas horas aplicables y disponibles de vacación acumulada, tiempo personal, tiempo de enfermedad, tiempo de descanso pagado (PTO), pago de discapacidad, o cualquier otro tiempo de ausencia excusada). Empleados elegibles tienen derecho a hasta 12 semanas laborales para ausencia para el nacimiento de su hijo del empleado y para el cuidado del hijo recién nacido, para la colocación de un niño para adopción o cuidado adoptivo con el empleado, porque se necesita al empleado para cuidar a un hijo, esposo, o padre con una condición grave de salud, por su condición grave de salud propia del empleado, incluyendo embarazo o una condición relacionada al embarazo que previene el empleado de cumplir las funciones de su trabajo, o por cualquier exigencia calificativa porque su esposo, hijo(a), o padre del empleado es un miembro de servicio militar cubierto en servicio activo (o ha sido notificado de una llamada u orden de servicio inminente) en soporte de una operación contingencia. La definición FMLA de "hijo" incluye biológico, adoptado, o adoptivo, un Ward legal, o un hijo de una persona parada *en loco parentis*. Regulaciones FMLA definen empleados parados *en loco parentis* como estos con responsabilidades diarias para cuidar y/o soportar financieramente a un hijo. Se requerirá que el empleado provee documentación de relación razonable *en caso de loco parentis*). En algunos casos, se puede tomar ausencia FMLA intermitentemente en lugar de todo a vez, o el empleado puede trabajar un horario a tiempo parcial. En la medida que se modifica lo anterior por la ley estatal, se ajustará esta política para cumplir con la ley estatal.

La compañía concederá ausencia de cuidador militar para un empleado elegible para cuidar a un miembro de servicio cubierto que es un miembro corriente de la Fuerzas Armadas incluyendo la Guardia Nacional o Reservas, que está recibiendo tratamiento médica, recuperación o terapia, o está de otra forma en posición de paciente externo, o aparte está en la lista de retiro por discapacidad temporal para una enfermedad o herida grave, para una enfermedad o herida grave, o un veterano cubierto que fue un miembro de cualquier rama del militar (previsto que el individuo fue un miembro de servicio despedido o liberado debajo de condiciones aparte de deshonorables en cualquier tiempo durante de los cinco (5) años antes de la primera fecha cuando el empleado elegible toma ausencia FMLA para cuidar al veterano cubierto recibiendo tratamiento médica, recuperación, o terapia para una enfermedad o herida grave que es un esposo, hijo(a), padre, o se designa quien como pariente más cercano). Se permita el empleado tomar hasta un total de 26 semanas laborales de ausencia no pagada durante de un solo período de 12 meses. El "período solo de 12 meses" comienza en el primer día cuando el empleado elegible toma ausencia FMLA para cuidar a un miembro de servicio cubierto o un veterano y termina 12 meses después de esa fecha. Si un empleado elegible no toma todas sus 26 semanas laborales de autorización de ausencia durante del "período solo de 12 meses," se pierde la parte restante de la autorización de ausencia para cuidar a un miembro de servicio cubierto.

Para propósitos de FMLA, "condición grave de salud" autorizando a un empleado a ausencia FMLA significa una enfermedad, herida, discapacidad o condición física o mental que implica tratamiento de paciente interno (noche completa) en un hospital, hospicio, o facilidad residencial de cuidado médico, o tratamiento continuado por un proveedor de cuidado de salud. El término "tratamiento"

incluye (pero no está limitado a) exámenes para determinar si una condición de salud grave existe y evaluaciones de la condición. Un período de incapacidad de más que tres (3) días completos de calendario consecutivos, y cualquier tratamiento subsecuente o período de incapacidad relacionada a la misma condición, que también implica tratamiento dos (2) o más veces, entre 30 días del primer día de incapacidad. Tratamiento NO incluye exámenes rutinarios físicos, exámenes de ojos, ni exámenes dentales. Note: Para propósitos de determinar elegibilidad de ausencia para cuidadores militares, "condición grave de salud" incluirá una herida o enfermedad grave que puede hacerle al miembro de servicio medicamente incapaz de cumplir sus obligaciones militares. Para veteranos, una herida o enfermedad grave es una que hizo el veterano medicamente incapaz de cumplir sus obligaciones militares o una herida o enfermedad que califica al veterano para algunos beneficios del Departamento de Asuntos de Veteranos o debilita sustancialmente la capacidad del veterano para trabajar. Esto incluye heridas y enfermedades que se incurro o agravó durante servicio militar pero que no manifestó hasta después de cuando salió el veterano de servicio activo.

La compañía concederá Ausencia de Exigencia Calificativa para empleados elegibles con un esposo, hijo(a), o padre que está sirviendo en cualquier rama de las Fuerzas Armadas, incluyendo la Guardia Nacional o Reservas, and que está desplegado o llamado a servicio activo en un país extranjero. Para propósitos de Ausencia de Exigencia Calificativa, su hijo(a) del empleado en servicio activo cubierto refiere a un niño de cualquier edad. Se permita el empleado tomar hasta un total de 12 semanas laborales de ausencia no pagada durante el período de 12 meses que la compañía establece como descrito debajo de la Sección "Determinando el período de 12 meses." Exigencias calificativas pueden incluir:

- Despliegue con corto aviso:
  - Se puede conceder ausencia para dirigir cualquier asunto que resultan de que se notifican a un miembro militar cubierto de una llamada inminente u orden a servicio activo en soporte de una operación contingencia siete (7) o menos días de calendario antes de la fecha de despliegue. Se puede usar ausencia tomada para este propósito para un período de siete (7) días de calendario comenzando en la fecha cuando se notifican a un miembro militar cubierto de una llamada inminente u orden a servicio activo en soporte de una operación contingencia;
- Eventos militares y actividades relacionadas:
  - Para asistir cualquier ceremonia oficial, programa, o evento apadrinado por el militar relacionado al servicio activo o llamada a la posición de servicio activo de un miembro militar cubierto;
  - Para asistir programas de soporte o apoyo familiar y sesiones informativas apadrinado o promocionado por el militar, organizaciones de servicio militar, o la Cruz Roja Americana que son relacionados al servicio activo o llamada a la posición de servicio activo de un miembro militar cubierto;
- Cuido de niños y actividades de la escuela:
  - Cuando el servicio activo o llamada a la posición de servicio activo de un miembro militar cubierto requiere un cambio relacionado a lo siguiente, se puede aceptar ausencia: Para arreglar cuidado alternativo de niños; Para proveer cuidado de niños en casos urgentes, para necesidades inmediatas (pero no rutina, regular, ni diariamente); Para inscribir en o transferir a una escuela o guardería nueva; Para asistir juntas con empleados en una escuela o guardería para circunstancias explicadas debajo de la ley. Dependes elegibles incluyen un hijo biológico, adoptado, o adoptivo, un hijastro, un Ward legal de un miembro militar cubierto, o un hijo para quien un miembro militar cubierto está parado en loco parentis, que tiene 18 años o menos, o 18 años o más e es incapaz de auto cuido por una discapacidad física o mental al tiempo cuando comience FML;
- Cuido del padre del miembro militar que es incapaz de auto cuido:

- Arreglando cuidado alternativo, proveyendo cuidado en casos non-rutinarios, urgentes, e inmediatos, ingresando o transfiriendo a un padre a una facilidad de cuidado nueva y asistir algunas juntas con empleados en una facilidad de cuidado como juntas con hospicio o proveedores de servicio social. El empleado tomando ausencia no necesita ser relacionado con el padre del miembro militar pero el miembro militar necesita ser el padre, esposo, o hijo(a) del empleado tomando la ausencia FMLA y el padre necesita ser el padre del miembro militar (incluyendo un individuo quien paró en loco parentis para el miembro militar cuando el miembro era niño).
- Arreglos financieros y legales como definidos debajo de la ley;
  - Para hacer o actualizar arreglos financieros o legales para dirigir la ausencia del miembro militar cubierto;
  - Para actuar como el representante del miembro militar cubierto enfrente de una agencia federal, estatal, o local para propósitos de obtener, arreglar, o apelar beneficios de servicio militar mientras el miembro militar cubierto esta en o llamado a la posición de servicio activo, y para un período de 90 días siguiendo la terminación de su posición de servicio activo del miembro militar cubierto;
- Terapia psicológica:
  - Para asistir terapia psicológica previsto por alguien aparte del proveedor de cuidado de salud para él mismo, para el miembro militar cubierto, o para los dependes elegibles del miembro militar cubierto;
- Descanso y recuperación:
  - Para pasar tiempo con un miembro militar cubierto que está en ausencia corta, temporaria, o descanso y recuperación durante del período del despliegue;
  - Empleados elegibles pueden tomar hasta quince (15) días de calendario de ausencia para cada instancia de descanso y recuperación;
- Actividades después del despliegue:
  - Para asistir ceremonias de llegada, sesiones informativas y eventos de reintegración, y cualquier otra ceremonia o programa oficial apadrinado por el militar para un período de 90 días siguiendo la terminación de la posición de servicio activo del miembro militar cubierto; y
  - Para dirigir asuntos que resultan de la muerte de un miembro militar cubierto mientras en la posición de servicio activo, como juntando y recuperando el cuerpo del miembro militar cubierto y haciendo arreglos funerales;
- Actividades adicionales:
  - Para dirigir otros eventos que resultan de la posición de servicio activo o llamada de la posición de servicio activo del miembro militar cubierto previsto que el empleador y el empleado están de acuerdo que tal ausencia debería calificar como una exigencia, y están de acuerdo con el tiempo y también la duración de tal ausencia.

## **Determinando el Período de 12 Meses**

En determinar el período de 12 meses en cual las 12 semanas laborales (o 26 semanas laborales calificativas) cuando ocurre la autorización de ausencia, la compañía utiliza el período de 12 meses medido delante de la fecha cuando comienza su primer ausencia FMLA del empleado. Se autorizaría a un empleado a 12 semanas laborales de ausencia durante del período de 12 meses comenzando en la primera fecha cuando se toma ausencia FMLA; el próximo período de 12 meses de elegibilidad comenzaría en la primera vez cuando se toma ausencia FMLA después de la compleción de cualquier período de 12 meses anterior. Por ejemplo: Un empleado comienza una ausencia calificativa FMLA eficaz 22 Feb. 2008; el empleado puede tomar hasta el número calificativo de semanas laborales permitidas debajo de la política durante del período de 12 meses de 22 Feb. 2008 hasta 21 Feb. 2009. El próximo período de 12 meses comenzaría en la primera fecha de una ausencia calificativa FMLA que comienza en o después de 22 Feb. 2009.

## **Elegibilidad para Ausencia Familiar y Médica**

Para ser elegible para un tiempo de ausencia debajo de esta política, un empleado **necesita** haber sido empleado por la compañía por lo menos 12 meses. Se acreditará todo servicio hacia los 12 meses a menos que hay una disparidad de 7 años en servicio. El empleado también necesita haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante del período de 12 meses inmediatamente anterior al comienzo de la ausencia (se debería acreditar a los empleados que califican para derechos debajo de USERRA con las horas de servicio que se hubieran cumplidos pero para el servicio militar y se usará su horario del empleado antes del servicio para calcular sus horas acreditadas). El empleado también necesita ser empleado en un sitio laboral donde 50 o más empleados son empleados por el empleador dentro de 75 millas de este sitio laboral.

## **Aplicación para Tiempo de Ausencia/Notificación por Empleado/Certificaciones**

Cualquier empleado que desea un tiempo de ausencia según esta política **necesita llenar, firmar, y entregar una Aplicación para Tiempo de Ausencia. Se necesita enviar TODOS papeles llenados (la aplicación firmada y certificaciones/formularios correctos como descrito debajo de la sección “Procedimiento de Certificación”) al PO Box 538, Willow Grove, PA 19090 para determinación de ausencia calificativa FMLA entre 15 días de recibo original por el empleado, a menos que no es practicable debajo de las circunstancias particulares hacerlo a despecho de sus esfuerzos diligentes y sinceros del empleado. El empleado debería especificar la manera en cual desean recibir el “Aviso de Designación” (Formulario WHD WH-382) de ausencia FMLA en su Aplicación para Tiempo de Ausencia. Se puede enviar el aviso de determinación a un correo electrónico, por correo normal a su dirección de casa en los archivos, o a una dirección alternativa indicada en la aplicación. Si no se la indica claramente en la aplicación, la compañía enviará la notificación a la dirección de casa en los archivos.** Cuando es previsible o anticipada la necesidad para tiempo de ausencia, como tratamiento médico planeado o el nacimiento de un hijo, el empleado necesita hacer esfuerzos para registrar la ausencia para que no interrumpa las operaciones de la compañía y se necesita entregar la Aplicación para Tiempo de Ausencia no menos que 30 días antes de la fecha de cuando comience la ausencia. Si la necesidad para ausencia no fue previsible, el empleado necesita entregar una Aplicación para Tiempo de Ausencia lo más adelantado posible de la fecha de cuando comience la ausencia o lo más pronto después que es practicable. Empleados necesitando ausencia FMLA intermitente o ausencia en un horario reducido necesitan intentar registrar su ausencia para que no interrumpa las operaciones del empleado. En adición, un empleador puede asignar a un empleado a una posición alternativa con salario y beneficios iguales que acomoda mejor su horario intermitente o reducido del empleado.

Un empleado puede tomar el tiempo de ausencia según esta política en una base intermitente (en lugar de ininterrumpida) o en un horario reducido si medicamente necesario como resulta de su condición grave de salud del empleado o la de su esposo, hijo, padre, o Ausencia de Cuidador Militar o Ausencia de Exigencia Calificativa. Sin embargo, aparte de lo permitido por la ley local, no se puede tomar un tiempo de ausencia según esta política en una base intermitente o en un horario reducido cuando la razón para la ausencia es el nacimiento de un hijo o la colocación de un niño para adopción o cuidado adoptivo.

## **Procedimiento de Certificación**

**Cada Aplicación para Tiempo de Ausencia según esta política necesita incluir los formularios llenados de Certificación del Proveedor de Cuidado de Salud que aplican llenado por un proveedor de cuidado médico con licencia (con excepción cuando la razón para el tiempo de ausencia pedido es el nacimiento o colocación de un niño para adopción o cuidado adoptivo o Ausencia Militar donde se puede proveer otra certificación médica calificativa). Si la ausencia es para Ausencia Familiar Militar, se necesita llenar y incluir el formulario aplicable para “Certificación de Exigencia Calificativa” o “Certificación para Herida o Enfermedad Grave del Miembro de Servicio Cubierto” con la Aplicación para Tiempo de Ausencia junto con los formularios aplicables de certificación médica.**

Requeridos de certificación que se provea para Ausencia de Cuidador Militar:

- 1) Información de contacto para el proveedor de cuidado de salud autorizado llenando la certificación, el tipo de práctico médico o especialidad, y afiliación con el militar, si hay;
- 2) Si se incurrió o agravó la herida o enfermedad por servicio trabajando en servicio activo, cuando comenzó o fue agravada, y su duración probable;
- 3) Una declaración de datos apropiados sobre su condición de salud del miembro de servicio suficiente para soportar la necesidad para ausencia FMLA;
- 4) Información que muestra que el miembro de servicio necesita cuidado y estimaciones para el período y fechas de tratamiento y recuperación necesitado;
- 5) Si se necesita cuidado intermitentemente o en un horario reducido, el horario de tratamientos o citas, o una estimación de la frecuencia y duración del cuidado periódico;
- 6) Su nombre, el nombre del miembro de servicio cubierto, y su relación al miembro de servicio; y
- 7) Información sobre la rama, nivel, y grupo de asignación del miembro de servicio o su fecha y tipo de separación del veterano.

Si su miembro familiar es un miembro de servicio corriente que necesita cuidado, se puede presentar una copia del Orden de Viajes por Invitación (ITO) o Autorización de Viajes por Invitación (ITA) emitido a cualquier miembro familiar del miembro de servicio cubierto para certificación para el tiempo especificado en el ITO/ITA.

Si su miembro familiar es un veterano con una herida o enfermedad grave, se puede proveer una copia de una determinación de valuación VASRD o el aviso de inscripción del Programa de Asuntos Veteranos (VA) para Apoyo Comprehensivo para Cuidadores Familiares para certificación de su herida o enfermedad grave del veterano. Se puede emitir el aviso de inscripción a cualquier miembro familiar del veterano. Sin embargo, podemos necesitar obtener información adicional para soportar su petición de ausencia, pero se basará cualquier tal petición en lo permitido debajo de la ley FMLA.

Para propósitos de proveer certificación médica, un proveedor de cuidado médico autorizado puede ser un DOD, VA, red TRICARE, no red TRICARE, o un proveedor de cuidado de salud no asociado con el militar. Solamente podemos pedir una opinión segunda y tercera de una herida o enfermedad grave de un miembro de servicio cubierto cuando un proveedor de cuidado de salud no asociado con el militar provee certificación. No se permita recertificación para una certificación de ausencia de cuidador militar.

Se necesita entregar todos formularios requeridos, incluyendo la certificación médica escrita, al **Departamento de Beneficios, PO Box 538, Willow Grove, PA 19090** dentro de 15 días de recibo original por el empleado, a menos que no es practicable debajo de las circunstancias particulares hacerlo a despecho de sus esfuerzos diligentes y sinceros del empleado. Se necesita llenar completamente y firmar los formularios de Certificación de Proveedor de Cuidado Médico. Se los debería adjuntar a la Aplicación para Tiempo de Ausencia si no entregó anteriormente este formulario. Es la responsabilidad del empleado entregar los formularios de Certificación de Proveedor de Cuidado Médico u otros documentos aceptables relacionados a Ausencia de Cuidador Militar al **Departamento de Beneficios, PO Box 538, Willow Grove, PA 19090**.

Para ausencias aplicables (aparte de Ausencia de Cuidador Militar como definida arriba), en su discreción, y a su propio gasto, la compañía puede requerir una segunda opinión médica después de cuando un empleado entrega una certificación médica. Si la segunda opinión médica difiere de la certificación médica original, la compañía puede requerir que el empleado somete a examinación por un tercer doctor, la identidad de quien se acordarán la compañía y el empleado pidiendo el tiempo de ausencia. La compañía puede requerir recertificación periódica por un proveedor de cuidado médico del empleado como permitido debajo de regulaciones FMLA.

### **Condiciones de Ausencia Familiar y Médica**

Las condiciones siguientes aplican al tiempo de ausencia según esta política:

1. Un empleado tomando un tiempo de ausencia aprobado necesita proveer una actualización de su posición como explicada en el documento previsto "Aviso de Elegibilidad y Derechos y Responsabilidades" que se proveerá en respuesta de una petición para tiempo de ausencia.
2. Un empleado tomando un tiempo de ausencia aprobado no puede participar en ningún otro trabajo o empleo durante el tiempo de ausencia. Si un empleado participa en otro trabajo o empleo durante el tiempo de ausencia, se considerará que el empleado ha violado los términos del tiempo de ausencia, y que ha renunciado voluntariamente su empleo con la compañía.
3. Si se concede a un empleado para un tiempo de ausencia en base intermitente u horario reducido, la compañía puede requerir que el empleado transfiera temporalmente a una posición alternativa que acomoda su ausencia periódico del empleado u horario a tiempo parcial.
4. Un esposo y esposa que son elegibles para ausencia FMLA y los dos son empleados por la compañía son limitados a un total combinado de 12 semanas laborales de ausencia (26 semanas laborales para ausencia de cuidador militar calificativa), durante del período de 12 meses si se toma la ausencia para cuidar a su padre del empleado (cuidado para suegros no es cubierto por FMLA) con una condición de salud grave, para el nacimiento de su hijo del empleado o para cuidar al niño después del nacimiento, o para la colocación de un hijo con el empleado para adopción o cuidado adoptivo o para cuidar al niño después de colocación. Esta limitación en las semanas totales de ausencia aplica a ausencia tomada para razones especificadas con tal que los esposos sean empleados por el "mismo empleador." Si aplicaría, por ejemplo, aunque los esposos son empleados en 2 sitios laborales diferentes de trabajo de un empleador localizado más que 75 millas de cada uno, o por 2 divisiones diferentes de operación de la misma compañía. Por otra parte, si un esposo es inelegible para autorización de ausencia FMLA, se autorizaría al otro esposo a 12 semanas completas de ausencia FMLA. Donde los dos esposos usan una porción de la autorización total de 12 semanas de ausencia FMLA para uno u otro el nacimiento de un niño, para colocación para adopción o cuidado adoptivo, o para cuidar a un padre, se autorizaría a cada esposo a la diferencia entre la cantidad él/ella ha tomado individualmente y 12 semanas para ausencia FMLA para otros propósitos. Por ejemplo, si cada esposo toma 6 semanas de ausencia para cuidar a un padre (cuidado para suegros no es cubierto

- por FMLA), cada podría usar 6 semanas adicionales por su propia condición grave de salud o para cuidar a un niño con una condición grave de salud.
5. Se requerirá el empleado de hacer su porción de sus pagos premios para cobertura continuada de beneficios de salud durante cualquier porción no pagada de la ausencia FMLA aprobada. Se proveerá información de contacto para hacer arreglos de pago en el formulario “Aviso de Elegibilidad y Derechos y Responsabilidades.” Fracaso de hacer los pagos premios requeridos resultará en cancelación de beneficios eficaz la fecha cuando hizo el último pago premio.
  6. Si al tiempo de aplicar para un tiempo de ausencia o durante el tiempo de ausencia, el empleado no intenta regresar al trabajo, decide no trabajar después de la compleción del tiempo de ausencia, o es incapaz regresar al trabajo al fin de la ausencia, se requiere que el empleado provee un aviso escrito al **PO Box 538, Willow Grove, PA 19090** o por teléfono al 800-248-8733. Empleados que no regresan al trabajo para razones aparte de una condición médica continuada calificativa o circunstancias atenuantes serán responsables para y requerido de reembolsarle a la compañía para cualesquiera contribuciones de la compañía hechas en nombre del empleado para mantener sus beneficios del empleado durante FMLA.

## **Posición de Compensación y Beneficios del Empleado Durante Ausencia Familiar y Médica**

La compañía puede aplicar cualquier parte de su tiempo pagado de vacación acumulada y/o tiempo pagado de enfermedad/personal del empleado hacia cualquier parte del período permitido de 12 semanas laborales (26 semanas laborales) para un tiempo de ausencia aprobado según esta política. El formulario “Aviso de Elegibilidad y Derechos y Responsabilidades” indicará el requisito de usar el tiempo pagado aplicable acumulado como sustitución para cualquier parte de la ausencia FMLA no pagada. La decisión para compensar al empleado para cualquier parte de una ausencia aprobada de ausencia no cubierta por tiempo pagado de vacación acumulada y/o tiempo pagado personal/enfermedad/tiempo de descanso pagado (PTO)/tiempo de ausencia excusada es dentro de la discreción exclusiva de la compañía. Nada en esta política resultará en ningún aumento de la cantidad o tipo de ausencia pagada, si hay.

Sin embargo, un tiempo de ausencia aprobado según esta política no resultará en la pérdida de ningún beneficio del empleado que se puede haber acumulado antes de la fecha cuando comenzó el tiempo de ausencia. A menos que aparte dirigido, la compañía continuará seguro del grupo. **Para salud, dental, visión, vida, y discapacidad (si aplica) se requerirá que el empleado pague la misma porción premia como si fuera activo durante de cualquier porción de la ausencia pagada. Si ningún tiempo pagado está disponible y cualquier porción de la ausencia no es pagada, se requerirá que el empleado hace contribuciones de pagos premios para continuar cobertura de salud, dental, y visión durante del período de ausencia no pagado. Para continuación de beneficios se requerirá que se pague pagos premios a la compañía, y se los necesita entregar mensualmente. Si un empleado escoge no hacer pagos premios, se cancelará cobertura eficaz la fecha cuando hizo el último pago premio, y el empleado incurrirá un lapso en cobertura para el período de ausencia. Si ocurre un lapso en cobertura, un empleado que regresa al trabajo al fin del período de la ausencia calificativa, tendrá cobertura reintegrado por aplicar de nuevo para cobertura dentro de 30 días de la fecha de su regreso al trabajo y se reintegrará toda cobertura eficaz su fecha del regreso al trabajo. Si se elige no regresar al trabajo, se puede elegir continuar cobertura de salud por medio de COBRA eficaz la fecha siguiendo el fin del período de ausencia FMLA o la fecha cuando se le notifica a la compañía que no regresará de la ausencia FMLA. Por favor refiere al formulario “Aviso de Elegibilidad y Derechos y Responsabilidades” para detalles adicionales de contacto.**

## **Regreso de una Ausencia Familiar y Médica Aprobada**

Al regreso de un tiempo de ausencia concedido como resulta de su condición grave de salud propia del empleado, un empleado necesita presentar una certificación médica escrita de su proveedor de cuidado médico declarando que se puede cumplir las funciones esenciales de su trabajo con o sin acomodación razonable como permitido debajo de regulaciones FMLA. Cuando aplicable, su GF, supervisor, u oficina regional puede requerir un reporte llenado de capacidades físicas (Aptitud para Servicio) que llena su proveedor de cuidado médico, y puede incluir una copia de su descripción del trabajo que se presente para su reviso. Cuando se reciben los formularios aplicables, la compañía pondrá el empleado en su posición anterior. En el evento que la posición anterior no está disponible, se pondrá el empleado en una posición igual con compensación y beneficios iguales.

Si un empleado no regresa al trabajo en la fecha acordada, se considerará que el empleado ha renunciado voluntariamente su empleo a menos que se provee documentación para suportar y permitir que hagan una determinación que se concederá una necesidad continuada para ausencia como una acomodación razonable calificativa debajo del Acto de Americanos con Discapacidades (ADA). No se aprobará debajo de ningunas circunstancias un tiempo de ausencia para un período más largo de 12 semanas laborales con la excepción de la Ausencia de Cuidador Militar cual provee hasta 26 semanas a menos que requerido de otra manera como una acomodación razonable debajo del Acto de Americanos con Discapacidades (ADA), o para cualquier período de ausencia según estatutos del estado que proveen un beneficio más grande que las 12 semanas laborales.

Con respeto a empleados "alto pagados" o "principales," puede haber circunstancias que ningunas posiciones están disponibles cuando expira su tiempo de ausencia. Debajo de estas circunstancias, se puede despedir el empleado de la compañía. Un empleado "principal" o "alto pagado" es un empleado asalariado que está en medio del 10% de los empleados más alto pagado de estos empleados trabajando dentro de 75 millas de la localización de la compañía a cual se asigna el empleado.

## **Información Adicional**

También se puede obtener información adicional sobre FMLA por contactar a la oficina más cerca de la División de Salario y Hora, listada en la mayoría de guías telefónicas debajo de Gobierno E.U., Departamento Laboral. Se lista números telefónicos e información específica del web también en el cartelero "Sus Derechos Debajo del Acto de Ausencia Familiar y Médica de 1993."

Si se modifican posteriormente cualesquiera regulaciones en efecto eficaz de la fecha de este manual, están incorporados aquí cuando toman efecto.