

Política de permisos de ausencia por razones médicas y familiares (FMLA)

1.0 PROPÓSITO Y ALCANCE

- 1.1 PCA reconoce que los empleados pueden necesitar de vez en cuando faltar al trabajo para tratar problemas familiares y/o médicos. De acuerdo con esta Política, los permisos de ausencia no pagados protegidos por el trabajo pueden tomarse continuamente en un horario reducido o de manera intermitente.
- 1.2 Esta política se aplica a todos los empleados de PCA.

2.0 ELEGIBILIDAD

- 2.1 Un empleado es elegible para un permiso de ausencia bajo esta Política siempre que haya estado empleado:
 - 2.1.1 durante al menos 12 meses dentro de los siete (7) años anteriores por PCA. El empleo no tiene que ser por meses consecutivos, y
 - 2.1.2 haya registrado por lo menos 1,250 horas reales trabajadas en PCA durante el período anterior de 12 meses antes del inicio del permiso de ausencia.
- 2.2 Un empleado que cumple con los requisitos anteriores se considera un empleado elegible.

3.0 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

- 3.1 La ley de permisos de ausencia por razones familiares y médicas le da derecho a un empleado elegible de tomar un permiso de ausencia no pagado y protegido por el trabajo por razones familiares y médicas específicas, con la continuación de la cobertura del seguro de salud de grupo bajo los mismos términos y condiciones, como si el empleado no hubiera tomado el permiso de ausencia.
 - 3.1.1 A un empleado se le pueden otorgar hasta 12 semanas de permiso de ausencia FMLA no pagado.
 - 3.1.2 Para un permiso de ausencia para cuidar de una lesión o enfermedad grave de un miembro cubierto que presta servicio militar, a un empleado se le pueden dar hasta 26 semanas de permiso de ausencia FMLA no pagado.

- 3.2 Los períodos de los permisos de ausencia de 12 y 26 semanas representan la cantidad total combinada de los permisos de ausencia FMLA disponibles para los empleados elegibles en un período continuo de 12 meses contando hacia atrás desde la fecha en que un empleado usa el permiso FMLA. Cada vez que un empleado toma un permiso de ausencia, PCA calculará la cantidad de tiempo que el empleado ha tomado bajo esta Política en los últimos 12 meses y restará ese tiempo del período de 12 o 26 semanas de los permisos de ausencia disponibles. Esto determinará el saldo de los permisos a los que todavía tiene derecho.
- 3.3 Los empleados elegibles tienen derecho a que le otorguen permisos de ausencia FMLA de 12 semanas por cualquiera de las siguientes razones:
- 3.3.1 Para el nacimiento de un hijo o hija y para cuidar a un recién nacido;
 - 3.3.2 Para la colocación de un hijo o hija en el hogar del empleado para su adopción o cuidado de crianza;
 - 3.3.3 Para cuidar al cónyuge, hijo, hija o padre del empleado que tiene una condición de salud grave.
 - 3.3.4 Debido a una condición de salud grave que hace que el empleado no pueda realizar una o más de las funciones esenciales de su puesto de trabajo.
- 3.4 Los empleados elegibles tienen derecho a permisos de ausencia FMLA de hasta 26 semanas por cualquiera de las siguientes razones:
- 3.4.1 Debido a cualquier exigencia calificada que surja del hecho de que el cónyuge, hijo, hija, padre o madre del empleado es un miembro del servicio militar activo (o ha sido notificado de una llamada u orden inminente para pasar al servicio activo para apoyar una operación de contingencia).
 - 3.4.2 Para cuidar a un miembro servicio militar cubierto que tenga una lesión o enfermedad grave.
- 3.5 ***Permisos de ausencia que se toman de manera intermitente o con un horario reducido.*** Cuando sea médicamente necesario, un permiso de ausencia para cuidar a un empleado o familiar con una condición de salud grave puede tomarse de forma intermitente o con un horario reducido. Si el permiso de ausencia es previsible, PCA puede transferir temporalmente a un empleado a un puesto alternativo para el cual el empleado está calificado. Tal transferencia sería a un puesto que tiene un salario y beneficios equivalentes y que se adapta mejor a los períodos recurrentes del permiso de ausencia.
- 3.6 ***Definición de términos clave***
- 3.6.1 ***Condición de salud grave.*** una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que requiere de atención hospitalaria o de tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica.
 - ***Atención hospitalaria.*** pasar una noche internado en un hospital, hospicio o centro de atención médica residencial, incluyendo cualquier período de discapacidad.

- **Tratamiento continuo.** implica el tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica e incluye cualquiera de los siguientes:
 - Discapacidad y tratamiento;
 - Embarazo o cuidado prenatal;
 - Condiciones crónicas;
 - Condiciones permanentes o a largo plazo; y
 - Condiciones que requieren múltiples tratamientos.

Situaciones que generalmente no se consideran condiciones de salud graves. Las condiciones para las cuales se administran tratamientos cosméticos no son condiciones de salud graves a menos que se requiera atención hospitalaria para pacientes internados o a menos que se desarrollen complicaciones. A menos que surjan complicaciones, el resfriado común, la gripe, dolores de oído, malestar estomacal, úlceras menores, dolores de cabeza que no sean migraña, problemas dentales u ortodóncicos de rutina y enfermedad periodontal son ejemplos de condiciones que no son condiciones de salud graves.

- 3.6.2 **Discapacidad.** no poder trabajar ni realizar otras actividades cotidianas regulares debido a la condición de salud grave, al tratamiento de dicha condición o la recuperación de la misma.
- 3.6.3 **Tratamiento.** incluye, pero no se limita a exámenes para determinar si existe una condición de salud grave y evaluaciones de la condición. El tratamiento no incluye exámenes físicos de rutina, exámenes oculares o exámenes dentales. Un régimen de tratamiento continuo incluye, pero no se limita a un curso de medicamentos recetados o terapia que requiere equipo especial para resolver o aliviar la condición de salud.
- 3.6.4 **Empleado clave.** PCA puede oponerse a que se restablezca el empleo de ciertos empleados clave si dicha decisión es necesaria para evitar daños económicos sustanciales y graves a las operaciones de PCA. Un empleado clave se define como un empleado que se encuentra en el 10% de los empleados mejor pagados en PCA dentro de las 75 millas del lugar de trabajo del empleado. Dichos empleados clave serán notificados de sus derechos y responsabilidades de acuerdo con la ley aplicable.

4.0 PERMISOS DE AUSENCIA POR NACIMIENTO, ADOPCIÓN O CUIDADO DE CRIANZA

- 4.1 Los permisos de ausencia pueden tomarse por cualquier período de discapacidad debido al embarazo, el cuidado prenatal o para el propio estado de salud grave de la madre después del nacimiento de un hijo. Las circunstancias pueden requerir que el permiso de ausencia comience antes de la fecha efectiva del nacimiento de un niño si su condición la incapacita para trabajar.

- 4.2 Los permisos de ausencias por el nacimiento de un hijo o por la colocación de un hijo en adopción o cuidado de crianza no pueden tomarse de manera intermitente o con un horario reducido a menos que lo permitan los permisos estatales. Tanto la madre como el padre tienen derecho a un permiso de ausencia continuo para formar lazos afectivos. El derecho de un empleado a un permiso de ausencia para formar lazos afectivos vence al final del período de 12 meses a partir de la fecha de nacimiento.
- 4.3 Los cónyuges que son elegibles para el permiso de ausencia FMLA y ambos trabajan en PCA pueden estar limitados a un total combinado de 12 semanas de ausencia durante el período rodante de 12 meses si el permiso de ausencia se toma debido al nacimiento del hijo o hija del empleado o para cuidar al niño después de nacido, para la colocación de un hijo o hija con el empleado para adopción o cuidado de crianza o para cuidar al niño después de su colocación en su hogar, o para cuidar al padre/a la madre del empleado con una condición de salud grave. Si uno de los cónyuges no es elegible para el permiso de ausencia FMLA, el otro cónyuge tendría derecho a un permiso de ausencia FMLA de 12 semanas completas. Cuando ambos cónyuges usan una parte del derecho total de permiso de ausencia FMLA de 12 semanas por una de las razones identificada anteriormente, cada uno tendría derecho a la diferencia entre la cantidad que él o ella ha tomado individualmente y el permiso de ausencia FMLA de 12 semanas para otros fines.

5.0 PERMISO DE AUSENCIA PARA EL TRATAMIENTO DEL ABUSO DE SUSTANCIAS

- 5.1 Los permisos de ausencia FMLA solo pueden tomarse para el tratamiento por abuso de sustancias por parte de un proveedor de atención médica o por un proveedor de servicios de atención médica si es referido por un proveedor de atención médica. Por otro lado, si el empleado falta al trabajo debido al uso de sustancias, en lugar de para recibir tratamiento, esto no califica como un permiso de ausencia FMLA.
- 5.2 El tratamiento por abuso de sustancias no impide que PCA tome medidas laborales en contra de un empleado. PCA no tomará medidas en contra del empleado porque el empleado ha ejercido su derecho a tomar un permiso de ausencia FMLA para recibir tratamiento, sin embargo, si PCA determina que el empleado violó la política no discriminatoria de PCA contra el abuso de sustancias, de acuerdo con esa política, el empleado podría estar sujeto a medidas disciplinarias, que hasta pueden incluir el despido, independientemente de si el empleado está tomando o no un permiso de ausencia FMLA. Un empleado también puede tomar un permiso de ausencia FMLA para cuidar a un miembro de la familia cubierto que está recibiendo tratamiento por abuso de sustancias.

6.0 COORDINACIÓN CON OTROS BENEFICIOS DE LOS PERMISOS DE AUSENCIA

- 6.1 ***Vacaciones.*** A los empleados se les puede requerir que usen hasta una (1) semana de vacaciones cada año calendario en forma simultánea con un permiso de ausencia FMLA bajo las siguientes circunstancias:
- 6.1.1 Para la propia condición de salud grave de un empleado cuando el permiso de ausencia FMLA se toma de forma intermitente; y
- 6.1.2 Para cuidar a un miembro de la familia cuando el permiso de ausencia FMLA se toma de forma intermitente o continua.
- 6.1.3 El uso de vacaciones concurrentes con un permiso de ausencia FMLA intermitente está sujeto a las siguientes condiciones:
- Ley estatal;
 - Términos y condiciones de un Acuerdo Laboral; y/o
 - Costumbres y prácticas establecidas en una localidad del sindicato.
- 6.2 Los permisos de ausencia FMLA corren simultáneamente con cualquier permiso de ausencia cubierto por la discapacidad a corto plazo ("STD") o por la compensación a los trabajadores.
- 6.3 Esta política se administrará en conjunto y en coordinación con los requisitos de los permisos de ausencia estatales requeridos.

7.0 CERTIFICACIÓN Y VERIFICACIÓN

- 7.1 ***Para condiciones de salud graves***
- 7.1.1 Un empleado debe proporcionar al Centro de Manejo de Ausencias (AMC, en inglés) de PCA documentación médica suficiente y completa que respalde la solicitud del permiso de ausencia del empleado. La documentación debe ser completada por un proveedor de atención médica y debe ser recibida por el Centro AMC a más tardar 15 días antes de la fecha del inicio del permiso de ausencia.
- 7.1.2 El empleado es responsable de pagar el costo del certificado médico y de asegurarse de que el certificado se entregue al Centro AMC.
- 7.1.3 El Centro AMC no evaluará la solicitud o la continuación del permiso de ausencia hasta que el empleado presente el certificado médico requerido.
- 7.1.4 Certificación anual. Si el empleado necesita un permiso de ausencia FMLA que duré más de un solo año de permisos de ausencia FMLA, el Centro AMC requerirá que el empleado proporcione un certificado médico nuevo en cada nuevo año de permisos de ausencia FMLA.
- 7.1.5 La recertificación de la condición de un empleado se puede requerir no más de una vez cada 30 días.
- 7.1.6 Los empleados ausentes con permisos de ausencia deben darle a la localidad de PCA actualizaciones periódicas de su estado, de su intención de regresar al trabajo o la recertificación de manera razonable.

- 7.1.7 Al regresar al trabajo después de un permiso de ausencia, todos los empleados deberán proporcionar un certificado del proveedor de atención médica del empleado que indique que el empleado puede reanudar el trabajo. Se requerirá del certificado del proveedor de atención médica cuando el empleado no pueda regresar al trabajo debido a la continuación, recurrencia o inicio de una condición de salud grave del empleado o de un miembro de la familia del empleado.
- 7.2 ***Permisos de ausencia para cuidar a un niño después de nacido, para la adopción o para la colocación en hogares de crianza.*** PCA puede requerir que los empleados que toman permiso de ausencia bajo esta política para cuidar a niño después de nacido, para la colocación del niño en un hogar de crianza, o para su adopción, proporcionen el acta de nacimiento u otros documentos que verifiquen la necesidad del permiso de ausencia, dentro de los quince (15) días luego de que PCA los solicite.
- 7.3 ***Permisos de ausencia para una exigencia calificada o una lesión o enfermedad grave de un miembro del servicio cubierto.*** A los empleados que soliciten un permiso de ausencia FMLA debido a una exigencia calificada o para cuidar de una lesión o enfermedad grave de un miembro del servicio cubierto también se les puede requerir que presenten un certificado que demuestre la necesidad de dicho permiso de ausencia.

8.0 ESTADO DE LOS PLANES DE BENEFICIOS DURANTE UN PERMISO DE AUSENCIA FMLA APROBADO

- 8.1 ***Planes de salud/de la vista/dentales (según corresponda).*** El empleado y los dependientes elegibles continuarán participando en estos planes. Los beneficios de salud se mantendrán durante cualquier período de un permiso de ausencia no pagado bajo las mismas condiciones que si el empleado continuara trabajando.
- a) Si un empleado tiene cobertura del seguro de salud y bienestar bajo los planes de beneficios de PCA, las deducciones para la cobertura de beneficios del empleado continuarán mientras PCA le siga pagando al empleado. Si no se paga el permiso de ausencia del empleado o cualquier parte de la ausencia, al empleado se le requiere que continúe pagando su parte de las primas. Tan pronto como el permiso de ausencia del empleado no se pague, se enviará una factura mensual por correo a la casa del empleado para que pague la parte de la prima que le corresponde.
 - b) Si el empleado se retrasa más de 30 días en pagar la prima del seguro de salud, la obligación de PCA de mantener la cobertura del seguro de salud cesará y la cobertura podría darse por terminada con el debido aviso. Al menos 15 días antes de que la cobertura cese, PCA le enviará por correo al empleado un aviso indicando que la cobertura se cancelará en una fecha específica al menos 15 días después de la fecha en la carta, a menos que el pago se haya recibido antes de esa fecha.

- c) PCA, a su entera discreción, podría pagar la parte de la prima del seguro de salud del empleado si el empleado no realiza el pago de la prima. PCA tendrá derecho a recuperar cualquier pago que haya realizado a nombre del empleado.
 - d) Además, si el empleado no regresa al trabajo después de que el permiso de ausencia FMLA termine, PCA tendrá derecho al reembolso de su parte de los costos de las primas del seguro de salud incurridos durante el permiso de ausencia del empleado. Las únicas excepciones serán si el empleado no regresa al trabajo debido a una situación que de otro modo le daría derecho a un permiso de ausencia FMLA o debido a circunstancias fuera del control del empleado.
- 8.2 **Plan de seguro de vida de grupo.** La cobertura del seguro de vida básico y de AD&D continuará sin costo alguno para el empleado.
- 8.3 **Plan de pensiones.** La acreditación de servicio durante un permiso de ausencia FMLA se registrará por las listas de beneficios aplicables del plan de pensiones en el que el empleado participa (si corresponde). Comuníquese con el Centro de Beneficios de PCA si tiene alguna pregunta.
- 8.4 **Plan de ahorros 401(k).** Durante un permiso de ausencia FMLA, la participación de un empleado en este Plan está sujeta y regida por las reglas del documento del Plan. Comuníquese con el Centro de Beneficios de PCA si tiene alguna pregunta. Sin embargo, el empleado continuará siendo acreditado con el servicio para la adquisición de derechos y para ser elegible para participar en el Plan.
- 8.5 **Cambio en el estado de la familia.** La elección de beneficios de un empleado para programas de atención médica, seguro de salud y cuidado de dependientes generalmente, debe permanecer vigente durante todo el año calendario a menos que él o ella tenga un cambio calificado en su familia. Comuníquese con el Centro de Beneficios de PCA si tiene alguna pregunta y/o un cambio.
- 8.6 **Otros beneficios.** Los empleados ausentes con un permiso de ausencia FMLA pagado (es decir, empleados que sustituyen un permiso de ausencia pagado por un permiso de ausencia FMLA bajo esta política) continuarán acumulando los beneficios de empleo (por ejemplo, tiempo libre pagado, años de servicio en la compañía, etc.) durante el permiso de ausencia, pero solo en la medida en que el empleado tenga derecho a tales beneficios. Los empleados ausentes con permiso de ausencia FMLA no pagado dejan de acumular dichos beneficios durante el permiso de ausencia, a menos que se disponga lo contrario en esta política o a menos que la ley aplicable exija lo contrario.
- 8.7 Con excepción de las disposiciones especiales de esta Política, no hay conflictos intencionales entre la información sobre los beneficios que se destacaron arriba y los documentos oficiales que rigen los planes de beneficios de PCA; sin embargo, si hubiera alguno, los documentos del Plan prevalecerán en todos los casos.

9.0 REGRESO DE UN PERMISO DE AUSENCIA — APTITUD PARA TRABAJAR

- 9.1 A un empleado que regresa de un permiso de ausencia FMLA debido a su propia condición de salud grave se le puede requerir que presente una certificación de aptitud para trabajar del proveedor de atención médica del empleado, que certifique que el empleado es médicamente apto para reanudar sus labores, además del comprobante médico general que lo da de alta para regresar al trabajo. PCA requiere que el certificado de aptitud para trabajar indique que el empleado es capaz de realizar las funciones esenciales de su trabajo. Si el empleado no proporciona una certificación de aptitud para trabajar o un comprobante médico para regresar al trabajo, la reincorporación se retrasará hasta que se proporcione dicho documento. En circunstancias apropiadas, PCA puede requerir una evaluación médica adicional. Es posible que se requiera la certificación de aptitud para trabajar para un permiso de ausencia intermitente en intervalos apropiados según lo permita la ley correspondiente.

10.0 REINTEGRARSE AL TRABAJO

- 10.1 Al regresar de un permiso de ausencia FMLA, un empleado regresará al mismo puesto que tenía cuando comenzó el permiso de ausencia o a un puesto equivalente con beneficios, pago y otros términos y condiciones de empleo equivalentes. Un empleado tiene derecho a dicha reincorporación incluso si el empleado ha sido reemplazado o si su puesto ha sido reestructurado como adaptación por la ausencia del empleado.
- 10.2 Si hay cambios en el entorno empresarial o laboral, a un empleado que hubiera sido descansado (o sea que se hubiera prescindido de sus servicios) si hubiera estado activamente trabajando en ese entonces, no se le garantizará la reincorporación.