

**GCBDA. Permiso familiar y médico federal/permiso familiar y médico estatal\***

**Cobertura**

La ley federal cubre los organismos públicos, incluyendo los distritos. No obstante, para poder optar a este permiso, los empleados de los centros escolares deben estar empleados en un centro de trabajo con 50 o más trabajadores en un radio de 75 millas del centro de trabajo del empleado por cada día laboral durante cada una de las 20 o más semanas laborales del calendario del año en que se toma el permiso o del año calendario anterior. La ley estatal cubre los distritos que emplean a 25 o más trabajadores a tiempo parcial o completo por cada día laboral durante 20 o más semanas laborales del calendario en el año calendario en el que se va a tomar el permiso, o en el año calendario inmediatamente anterior al año en el que se va a tomar el permiso.

**Elegibilidad**

La ley federal se aplica a los empleados que hayan trabajado para el distrito durante al menos 12 meses y durante al menos 1250 horas durante el año anterior al inicio del permiso. La ley estatal se aplica generalmente a los empleados que trabajan un promedio de 25 horas o más por semana para el distrito durante los 180 días o más inmediatamente anteriores al primer día del inicio del permiso solicitado. La Ley de Permiso Familiar Militar de Oregón (OMFLA) se aplica a los empleados que trabajan un promedio de al menos 20 horas semanales. A efectos del permiso parental, un empleado cumple los requisitos al completar al menos 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio del permiso parental. No existe un promedio mínimo de horas trabajadas por semana a la hora de determinar la elegibilidad del empleado para el permiso parental.

Para determinar que un empleado ha estado empleado durante los 180 días calendario anteriores, el empleador debe contar el número de días que un empleado se mantiene en nómina, incluyendo todo el tiempo pagado o no pagado. Si un empleado sigue empleado por un sucesor en interés del empleador original, el número de días trabajados se cuentan como empleo continuo por un solo empleador.

Para determinar las 25 horas semanales de trabajo promedio, el empresario debe contar las horas reales trabajadas utilizando las directrices establecidas en virtud de la Ley de Normas Laborales Justas.

**Definiciones**

"Niño"<sup>1</sup>, con el propósito de tomar licencia parental bajo la ley estatal, significa un hijo biológico, adoptivo, acogido o hijastro del empleado o un niño con quien el empleado está o estuvo en una relación de "in loco parentis". No se requiere una relación legal o biológica. El niño debe ser menor de 18 años, o puede tener 18 años o más si no puede cuidar de sí mismo debido a una discapacidad mental o física.

La "operación de contingencia" es una operación militar que:

1. Es designada por el Secretario de Defensa como una operación en la que miembros de las Fuerzas Armadas participan o pueden participar en acciones militares, operaciones u hostilidades contra un enemigo de Estados Unidos o contra una fuerza militar contraria; o
2. Da lugar a la llamada u orden de ingreso o permanencia en el servicio activo de miembros de los servicios uniformados en virtud de la sección 688, 12301(a), 12302, 12304, 12305 o 12406 del Título 10 del Código de los Estados Unidos, del capítulo 15 del Título 10 del Código de los Estados Unidos, o de cualquier otra disposición legal durante una guerra o durante una emergencia nacional declarada por el Presidente o el Congreso.

"Servicio activo cubierto" significa:

---

<sup>1</sup>Para FMLA, la edad del hijo o hija al inicio de una discapacidad no es relevante para determinar el derecho de un padre a la licencia FMLA.

**Distrito Escolar de Bethel #52**

**Regla administrativa**

3. En el caso de un miembro de un componente regular de las Fuerzas Armadas, servicio durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas en un país extranjero; y
4. En el caso de un miembro de un componente de reserva de las Fuerzas Armadas, el servicio durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas en un país extranjero en virtud de una llamada u orden de servicio activo en virtud de una disposición de la ley mencionada en la sección 101(a)(13)(B) del Título 10 del Código de los Estados Unidos.

"Miembro del servicio cubierto" significa:

5. Un miembro de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia Nacional o de las Reservas, que esté recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia, que esté en estado ambulatorio o que esté en la lista de retirados por incapacidad temporal por una lesión o enfermedad grave; o
6. Un veterano que esté recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave y que haya sido miembro de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia Nacional o de las Reservas, en cualquier momento durante el periodo de cinco años anterior a la fecha en la que el veterano se somete a dicho tratamiento médico, recuperación o terapia.

"Miembro de la familia", a efectos de los permisos FMLA y OFLA, significa un(a):

7. Cónyuge<sup>2</sup>;
8. Hijo del trabajador (biológico, adoptado, acogido o hijastro, pupilo o hijo del trabajador en situación de loco parentis);
9. Padre con custodia;
10. Padre sin custodia;
11. Padre biológico;
12. Padre adoptivo;
13. Padrastro/madrastra o padre de acogida;
14. Persona que estuvo in loco parentis con el trabajador cuando éste era un niño.

Además, al definir "miembro de la familia" bajo OFLA, esta definición incluye un(a):

15. Abuelo;
16. Nieto; o
17. Los suegros o los padres de la pareja doméstica registrada de un empleado.

---

<sup>2</sup>"Cónyuge" significa individuos en un matrimonio, incluido el matrimonio de "derecho consuetudinario" y el matrimonio entre personas del mismo sexo. Para OFLA, el cónyuge también incluye a las personas del mismo sexo con un Certificado de pareja de hecho registrada.

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

A efectos de la OFLA, el hijo de un trabajador incluido en cualquiera de estas categorías puede ser menor o mayor de edad en el momento en que se toma la baja por enfermedad grave, la baja por hijo enfermo o la baja por fallecimiento de un familiar.

"Pariente más cercano" significa el pariente consanguíneo más cercano del empleado elegible.

"Estado de salud grave", según la legislación federal, significa una enfermedad, lesión, deficiencia o afección física o mental que incluya:

18. Cualquier período de incapacidad o tratamiento en relación con o como consecuencia de la atención hospitalaria (es decir, una estadía de una noche) en un hospital, hospicio o centro de atención médica residencial;
19. Cualquier periodo de incapacidad que requiera ausentarse del trabajo, la escuela u otras actividades cotidianas habituales, de más de tres días calendario, que también implique un tratamiento continuado por parte de un proveedor médico (o bajo su supervisión);
20. Tratamiento continuado por (o bajo la supervisión de) un proveedor médico de un problema de salud crónico o de larga duración que sea incurable o tan grave que, de no tratarse, probablemente daría lugar a un periodo de incapacidad de más de tres días calendario.;
21. La enfermedad o condición es terminal, requiere cuidados constantes y supone un peligro inminente de muerte; o
22. Discapacidad por embarazo, parto o atención prenatal.

Bajo determinadas condiciones, el requisito de tratamiento continuado puede cumplirse mediante un periodo de incapacidad de más de tres días consecutivos combinados con al menos dos visitas al médico o una visita y un régimen de tratamiento continuado, o una incapacidad debida al embarazo, o una incapacidad debida a una enfermedad crónica. Otras condiciones pueden cumplir la definición de tratamiento continuado.

Un empleado es incapaz de desempeñar las funciones de su puesto cuando el proveedor de atención médica determina que el empleado es incapaz de trabajar en absoluto o es incapaz de desempeñar cualquiera de las funciones esenciales del puesto del empleado en el sentido de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 1990 y la Ley de Enmiendas a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades de 2008 (ADA) reglamentos federales. El distrito tiene la opción, al requerir la verificación médica de un proveedor de atención médica, de proporcionar una declaración de las funciones esenciales del puesto del empleado para que el proveedor la revise.

Una "condición de salud grave" bajo la ley estatal significa una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental de un empleado o miembro de la familia que:

23. Requiere atención hospitalaria en un hospital, hospicio o centro de atención médica residencial, como una residencia de ancianos. Cuando un miembro de la familia resida en un centro de cuidados residenciales de larga duración, el permiso sólo se aplicará a:
  - a. Periodos de transición durante los cuales se traslada al miembro de la familia de un domicilio o centro a otro, incluyendo el tiempo necesario para realizar los preparativos de dicha transición;
  - b. Transporte u otra asistencia requerida para que un miembro de la familia obtenga atención de un médico;
  - c. Enfermedades graves descritas en los puntos 2-8 siguientes.
24. El médico tratante considera que presenta un peligro inminente de muerte o que su pronóstico es terminal, con una posibilidad razonable de muerte en un futuro próximo;
25. Requiere cuidados constantes o continuos, como atención domiciliaria administrada por un proveedor médico.;

## **Distrito Escolar de Bethel #52**

### **Regla administrativa**

26. Incluye un periodo de incapacidad. Por "incapacidad" se entiende la imposibilidad de desempeñar al menos una función laboral esencial, de asistir a la escuela o de realizar las actividades cotidianas habituales durante más de tres días calendario consecutivos y cualquier tratamiento posterior necesario o periodo de recuperación relacionado con la misma condición. Esta incapacidad debe incluir:
  - a. Dos o más tratamientos realizados por un proveedor de atención médica;
  - b. Un tratamiento más un régimen de atención continua.
27. Da lugar a un periodo de incapacidad o tratamiento de una enfermedad crónica grave que requiere visitas periódicas para recibir tratamiento por parte de un proveedor médico, se prolonga durante un periodo de tiempo prolongado y puede causar un periodo de incapacidad episódico en lugar de continuado, como el asma, la diabetes o la epilepsia;
28. Consiste en una incapacidad permanente o de larga duración debida a una enfermedad cuyo tratamiento puede no ser eficaz, como la enfermedad de Alzheimer, un derrame cerebral grave o el estado terminal de una enfermedad;
29. Implica múltiples tratamientos de cirugía reparadora o de una enfermedad como la quimioterapia para el cáncer, la fisioterapia para la artritis o la diálisis para la enfermedad renal que, de no tratarse, probablemente provocaría una incapacidad de más de tres días; o
30. Implica cualquier período de discapacidad de una mujer debido al embarazo o parto o período de ausencia para la atención prenatal.

"Lesión o enfermedad grave", con el propósito de cuidar a un miembro del servicio cubierto, significa:

31. En el caso de un miembro de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia Nacional o de la Reserva, una lesión o enfermedad contraída por el miembro en el cumplimiento del deber en el servicio activo en las Fuerzas Armadas, o existente antes del comienzo del servicio activo del miembro y agravada por el servicio en el cumplimiento del deber en el servicio activo en las Fuerzas Armadas, y que pueda incapacitar médicamente al miembro para desempeñar las funciones de su cargo, grado, jerarquía o clasificación; y
32. En el caso de un veterano cubierto, una lesión o enfermedad contraída por el miembro en el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas (o que existía antes del inicio del servicio activo del miembro y se agravó por el servicio en el cumplimiento del deber, en servicio activo en las Fuerzas Armadas) y que se manifestó antes o después de que el miembro se convirtiera en veterano, y es:
  - a. Una continuación de una lesión o enfermedad grave que se produjo o agravó cuando el veterano cubierto era miembro de las Fuerzas Armadas y que incapacitó al militar para desempeñar las funciones de su cargo, grado, jerarquía o clasificación; o
  - b. Una condición física o mental por la que el veterano cubierto ha recibido una calificación de discapacidad relacionada con el servicio (VASRD) del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU. del 50 por ciento o superior, y dicha calificación VASRD se basa, en su totalidad o en parte, en la condición que precipita la necesidad del permiso militar para cuidador; o
  - c. Una condición física o mental que perjudique sustancialmente la capacidad del veterano cubierto para conseguir o seguir una ocupación sustancialmente lucrativa por razón de una discapacidad o discapacidades relacionadas con el servicio militar, o que lo haría en ausencia de tratamiento; o
  - d. Una lesión, incluyendo una lesión psicológica, por la cual el veterano cubierto ha sido inscrito en el Programa de Asistencia Integral para Cuidadores Familiares del Departamento de Asuntos de Veteranos.

### **Propósito de la licencia**

Las leyes federales y estatales permiten que los empleados elegibles tomen licencia FMLA u OFLA para los siguientes propósitos, comúnmente conocida como licencia parental, licencia por condición de salud grave, licencia por discapacidad por embarazo, licencia por miembro del servicio lesionado, licencia familiar militar, licencia por la muerte de un miembro

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

de la familia o licencia por hijo enfermo (la licencia por hijo por enfermedad y la muerte de un miembro de la familia son solo OFLA):

33. Nacimiento del hijo del trabajador y para establecer lazos afectivos con un recién nacido (la elegibilidad expira 12 meses después del nacimiento);
34. Colocación de un hijo con el trabajador para su adopción o acogida, o para establecer un lazo afectivo con un hijo recién colocado, cuando el hijo es menor de 18 años (el derecho expira 12 meses después de la colocación), o cuando el hijo es mayor de 18 años si es incapaz de cuidar de sí mismo debido a una discapacidad mental o física.;
35. Cuidado de un miembro de la familia con una condición de salud grave;
36. Condición de salud grave del empleado;
37. Los empleados que reúnan los requisitos necesarios pueden acogerse a un permiso FMLA por una exigencia que cumpla los requisitos mientras el cónyuge, hijo, hija o padre del empleado se encuentre en servicio activo cubierto o sea llamado al estado de servicio activo cubierto durante el despliegue del miembro con las Fuerzas Armadas en un país extranjero". (CFR sección 825.126(a) (1 y 2); Registro Federal Vol. 78, nº 25, página 8917);
38. Cónyuge, hijo, hija, padre o pariente más cercano del empleado que ha sido lesionado en el cumplimiento del deber como miembro de las Fuerzas Armadas;
39. La ley estatal permite a los empleados tomar un permiso para el cuidado de un hijo enfermo o lesionado que requiera atención domiciliaria pero que no padezca una enfermedad grave. El distrito no está obligado a conceder permisos para acudir a citas médicas o dentales rutinarias;
40. La ley estatal permite a los empleados tomar licencia por la muerte de un miembro de la familia <sup>3</sup> para asistir al funeral o alternativa a un funeral del miembro de la familia, hacer los arreglos necesarios por la muerte del miembro de la familia o llorar la muerte del miembro de la familia.;
41. El permiso familiar militar permite al cónyuge de un militar tomar un permiso por cada despliegue del cónyuge cuando éste ha sido notificado de una inminente llamada al servicio activo, ha recibido la orden de incorporarse al servicio activo o ha sido desplegado o se encuentra de permiso por despliegue (OFLA).

**Duración de la licencia**

Un empleado que reúna los requisitos para la licencia FMLA según la ley federal tiene derecho a un total de 12 semanas laborales de licencia durante cualquier período de 12 meses para los fines especificados anteriormente. Los cónyuges que reúnan los requisitos y que trabajen para el distrito sólo podrán tomarse un total combinado de 12 semanas laborales de permiso si el permiso se toma para cuidar a uno de los padres con un problema de salud grave o si el permiso es para el nacimiento de un hijo o la colocación de un hijo en adopción o acogida.

Habrán ocasiones en las que un marido y su mujer empleados por el mismo distrito no tendrán que compartir la asignación de 12 semanas de permiso. Esta situación se presenta cuando un empleado tiene derecho tanto a la licencia FMLA como a la OFLA o sólo a la OFLA y el empleado se toma una licencia para cuidar a un recién nacido con un problema de salud grave.

Un empleado con derecho a Licencia para Cuidador Militar tiene derecho a un total de 26 semanas laborales de licencia para cuidar a un miembro del servicio cubierto durante un único período de 12 meses. El periodo de 12 meses comienza cuando se inicia la Licencia de Cuidador Militar.

---

<sup>3</sup>Debe completarse dentro de los 60 días posteriores a la fecha en que el empleado elegible recibe la notificación de la muerte del miembro de la familia.

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

Un empleado con derecho a permiso OFLA en virtud de la ley estatal tiene derecho a un total de 12 semanas laborales de permiso durante cualquier período de 12 meses para los fines especificados anteriormente. Los 14 días de permiso previstos por la OMFLA y las dos semanas de permiso previstas por el fallecimiento de un familiar forman parte de las 12 semanas. Dos o más miembros de la familia que reúnan los requisitos y que ambos trabajen para el distrito no podrán disfrutar del permiso OFLA al mismo tiempo a menos que:

42. Un empleado necesita cuidar a otro empleado que es un miembro de la familia y que sufre de una condición de salud grave;
43. Un empleado necesita cuidar a un niño que sufre de una condición de salud grave, mientras que otro empleado, que es un miembro de la familia, también sufre de una condición de salud grave; o
44. Ambos miembros de la familia sufren de una condición de salud grave; o
45. Los empleados están tomando licencia por la muerte de un miembro de la familia; o
46. La licencia concurrente en tal caso es permitida por el distrito.

Además de las 12 semanas laborales de permiso familiar autorizadas anteriormente, según la ley estatal, una empleada que reúna los requisitos puede tomar 12 semanas laborales adicionales de permiso dentro de cualquier período de un año por una enfermedad, lesión o condición relacionada con el embarazo o el parto que incapacite a la empleada para realizar sus tareas laborales. Una empleada que tome 12 semanas laborales de permiso OFLA por permiso parental también puede tomar hasta 12 semanas laborales adicionales de permiso por enfermedad infantil dentro del mismo año de permiso. Sin embargo, si el empleado utiliza menos de 12 semanas de permiso parental, no podrá disponer de más semanas de permiso por enfermedad del hijo, salvo el saldo de las 12 semanas iniciales. El empleado también puede utilizar este saldo para cualquier fin del permiso OFLA.

Una empleada puede tomar hasta 36 semanas de licencia OFLA en un año de licencia, pero solo en las siguientes circunstancias:

47. La empleada toma 12 semanas de licencia por discapacidad por embarazo; seguido de
48. Doce semanas de licencia parental; seguido de
49. Doce semanas de licencia por hijo enfermo.

Un empleado masculino puede tomar hasta 24 semanas de licencia OFLA en un año, pero solo en las siguientes circunstancias:

50. El empleado masculino toma 12 semanas de licencia parental; seguido de
51. Doce semanas de licencia por hijo enfermo.

El permiso parental debe tomarse en un periodo ininterrumpido -a menos que el empleador apruebe lo contrario- y debe completarse en un plazo de 12 meses a partir del nacimiento, la adopción o la colocación del hijo. Debe establecerse una excepción para permitir el permiso parental con el fin de llevar a cabo la adopción o la colocación del niño en un hogar de acogida. No es necesario que este permiso se tome en un único periodo ininterrumpido con un permiso parental adicional.

El nacimiento, la adopción o la acogida de varios hijos a la vez da derecho al trabajador a disfrutar de un único permiso parental de 12 semanas.

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

No es necesario conceder la baja por enfermedad del hijo si otro miembro de la familia, incluyendo un padre biológico sin custodia, está dispuesto y es capaz de cuidar del niño.

En el caso de los permisos intermitentes, el derecho a vacaciones de un trabajador se calcula multiplicando por 12 el número de horas semanales que trabaja normalmente. (Por ejemplo, un empleado que trabaje normalmente 30 horas semanales tiene derecho a 12 veces 30 horas, es decir, un total de 360 horas de vacaciones). Si el horario de un empleado varía de una semana a otra, para calcular la semana laboral normal del empleado se utilizará una media semanal de las horas trabajadas durante las 12 semanas anteriores al inicio del período de permiso. (Por ejemplo, un empleado que trabaje una media de 25 horas semanales tiene derecho a 12 veces 25 horas, es decir, a un total de 300 horas de permiso). Si un empleado disfruta de un permiso intermitente o de jornada reducida, sólo podrá computarse el número real de horas de permiso disfrutadas para las 12 semanas de permiso a que tiene derecho el empleado.

Un empleado que haya cumplido los requisitos y disfrutado de una parte de las vacaciones OFLA podrá solicitar vacaciones OFLA adicionales dentro del mismo año de vacaciones. El empleado deberá volver a cumplir los requisitos para cada licencia adicional que solicite, salvo que se aplique una de las siguientes excepciones:

52. Una empleada que haya disfrutado de 12 semanas de permiso por embarazo e incapacidad no necesita volver a solicitar 12 semanas en el mismo año de permiso por ningún otro motivo;
53. Un trabajador que haya disfrutado de 12 semanas de permiso parental no necesita volver a solicitarlo para disfrutar de otras 12 semanas en el mismo año de permiso por enfermedad de un hijo; y
54. Un empleado al que se le haya concedido un permiso por enfermedad grave del empleado o de un familiar no tendrá que volver a solicitarlo si se toma un permiso adicional en este año de permiso por el mismo motivo..

En las situaciones en las que el permiso está cubierto por la OFLA, pero no por la FMLA (por ejemplo, si la empresa tiene entre 25 y 49 empleados; o si el permiso se toma por enfermedad de un hijo o por estado de salud grave de los suegros, o de los padres de la pareja de hecho registrada del empleado, del abuelo o del nieto) la empresa:

55. Puede permitir que un empleado exento con permisos retribuidos acumulados tome permisos OFLA en bloques de menos de un día completo. A estos efectos, un empleado exento es un empleado ejecutivo, administrativo o profesional asalariado conforme a la Ley federal de Normas Laborales Justas o las leyes estatales de salario mínimo y horas extraordinarias;
56. No puede reducir el salario de un empleado que no tenga o se haya quedado sin vacaciones retribuidas acumuladas y tome vacaciones intermitentes en bloques de menos de un día completo. Hacerlo supondría la pérdida de la exención prevista en la legislación estatal.

Los requisitos de la OFLA no se aplican a ninguna empresa que ofrezca a los empleados que reúnan los requisitos un plan de cafetería no discriminatorio, tal como se define en la sección 125 del Código de Rentas Internas de 1986, que ofrezca como una de sus opciones permisos para los empleados al menos tan generosos como los permisos exigidos por la OFLA.

Un empleado que previamente haya cumplido los requisitos para acogerse a la licencia FMLA y haya disfrutado de alguna parte de esta, puede solicitar una licencia FMLA adicional dentro del mismo año de licencia. No es necesario que el empleado vuelva a cumplir los requisitos si el permiso adicional solicitado se produce en el mismo año de permiso y por la misma situación.

**Licencia intermitente y servicio alternativo**

Un empleador puede transferir a un empleado con un permiso FMLA/OFLA intermitente previsible o con un horario de trabajo reducido a un puesto alternativo con las mismas o diferentes funciones para adaptarse al permiso, siempre que se den las siguientes circunstancias:

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

57. El empleado acepta el puesto de transferencia voluntariamente y sin coerción;
58. La transferencia es temporal, no dura más de lo necesario para acomodar el permiso y tiene un salario y beneficios equivalentes;
59. La transferencia cumple con los acuerdos de negociación colectiva aplicables, así como con las leyes estatales y federales, proporcionando todas las protecciones para los empleados que se encuentran en las regulaciones FMLA 29 C.F.R. Parte 825;
60. La transferencia a un puesto alternativo se utiliza sólo cuando no hay otra opción razonable disponible que permita al empleado utilizar la licencia intermitente o el horario de trabajo reducido; y
61. La transferencia no se utiliza para desalentar al empleado de tomar una licencia intermitente o reducida en el horario de trabajo, o para crear una dificultad para el empleado.

Un empleado trasladado, según lo dispuesto en los puntos 1 a 5 anteriores, a un puesto alternativo a efectos de un horario de trabajo reducido, deberá ser reincorporado a su antiguo puesto.

El tiempo de permiso FMLA/OFLA para un empleado con permiso intermitente o un horario de trabajo reducido es la diferencia entre el número de horas que el empleado trabaja normalmente y el número de horas que el empleado realmente trabaja durante el permiso intermitente o el horario de trabajo reducido. Los días festivos o los días en los que el distrito no esté en funcionamiento no se contabilizarán como días de permiso FMLA/OFLA intermitente o de horario reducido, a menos que el empleado tuviera programado y previsto trabajar en el día festivo.

El distrito puede transferir a un empleado que se recupera de una condición de salud grave a un puesto alternativo que se adapte a la condición de salud grave proporcionada:

62. El empleado acepta el puesto voluntariamente y sin coerción;
63. La transferencia es temporal, no dura más de lo necesario y tiene un salario y beneficios equivalentes;
64. La transferencia cumple con los acuerdos de negociación colectiva aplicables, así como con las leyes estatales y federales, proporcionando todas las protecciones para los empleados que se encuentran en las regulaciones FMLA 29 C.F.R. Parte 825; y
65. La transferencia no se utiliza para desalentar al empleado de tomar licencia FMLA/OFLA por una condición de salud grave o para crear una dificultad para el empleado.

Un empleado no está en permiso FMLA/OFLA si el empleado ha sido transferido, según lo dispuesto en la sección 1-3 anterior, a un puesto alternativo con el fin de realizar tareas de trabajo alternativas que el empleado es capaz de realizar dentro de las limitaciones de la propia condición de salud grave del empleado, pero que no requieren una semana de trabajo reducida. Un empleado que trabaje en un puesto alternativo conservará el derecho a regresar a su puesto original a menos que todas las licencias FMLA/OFLA tomadas en ese año de licencia más el período de tiempo trabajado en el puesto alternativo superen las 12 semanas.

Un puesto alternativo para acomodar la condición de salud grave de un empleado puede resultar en que el empleado trabaje menos horas que las que trabajaba en el puesto original. El permiso FMLA/OFLA del empleado es la diferencia entre el número de horas que trabajaba en el puesto original y el número de horas que realmente trabaja en el puesto alternativo.

La licencia intermitente para los maestros de escuela está sujeta a reglas especiales.

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

El distrito reconoce que la ley estatal no siempre reducirá el derecho de la FMLA de 12 semanas laborales del empleado (es decir, licencia para cuidar a un suegro o licencia por hijo enfermo).

**Reglas especiales para maestros**

Se aplican reglas especiales si se solicita que la licencia se tome cerca del final de un semestre.

66. Bajo la licencia OFLA, si un maestro solicita, por adelantado, licencia por una condición de salud grave y el maestro estará ausente más del 20 por ciento del número total de días laborales durante el período en el que se tomaría la licencia entonces el empleador puede requerir que el maestro elija una de las siguientes opciones:
  - a. Tomar un permiso familiar durante un periodo ininterrumpido de tiempo según sea necesario para completar un tratamiento médico. (Los días de vacaciones escolares y festivos no se computan como permiso familiar);
  - b. Transferirse temporalmente a un puesto alternativo disponible que se adapte mejor a las ausencias periódicas o a los periodos de licencia recurrentes.
67. Bajo la licencia FMLA, si un maestro comienza la licencia más de cinco semanas antes del final del período académico debido a la propia condición de salud grave del maestro, el empleador puede requerir que el maestro permanezca en licencia hasta el final del período si:
  - a. La licencia familiar dura al menos tres semanas; y
  - b. La reincorporación del maestro al trabajo ocurriría en las tres semanas previas al final del trimestre.
68. Si un maestro comienza un permiso FMLA u OFLA dentro de las cinco semanas anteriores al final del trimestre académico debido a un permiso parental, al estado de salud grave de un familiar o al cuidado de un militar cubierto, el empleador puede exigir que el maestro permanezca de permiso familiar hasta el final del trimestre si:
  - a. La licencia dura más de dos semanas; y
  - b. El regreso del maestro ocurriría dentro de las últimas dos semanas del trimestre.
69. Si un maestro comienza un permiso FMLA u OFLA dentro de las tres semanas anteriores al final del trimestre académico debido a un permiso parental, para cuidar a un familiar con una enfermedad grave o para cuidar a un militar cubierto y el permiso es superior a cinco días laborales, el empleador puede exigir que el maestro permanezca de permiso familiar hasta el final del trimestre.
70. Si un maestro toma licencia FMLA/OFLA hasta el final del año escolar y continúa la licencia al comienzo del siguiente período escolar, la licencia es consecutiva en lugar de intermitente.
  - a. El periodo entre el final del trimestre escolar y el comienzo del siguiente trimestre escolar, en el que un maestro no habría tenido que presentarse a trabajar, no se descuenta de los derechos de permiso FMLA u OFLA del maestro.
  - b. Un maestro en licencia FMLA/OFLA al final del período escolar debe recibir los mismos beneficios durante el período entre períodos escolares que recibiría normalmente si no tomara licencia FMLA/OFLA.
71. Si el empleador exige a un maestro que permanezca de permiso hasta el final del trimestre académico, sólo se imputará al derecho de permiso FMLA/OFLA del maestro el período de permiso que haya solicitado.
72. Nada de lo dispuesto en las normas FMLA/OFLA prohíbe al empleador permitir que el maestro trabaje como sustituto o en alguna otra capacidad remunerada durante las semanas anteriores al final del trimestre en virtud de los puntos 3 o 4 anteriores.
73. Los empleados a tiempo completo cubiertos por las normas OFLA, y que han sido mantenidos en nómina por un distrito durante 180 días calendario consecutivos, a partir de entonces se considera que han sido empleados por ese

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

distrito por un promedio de al menos 25 horas por semana durante los 180 días inmediatamente anteriores a la fecha de inicio de cualquier licencia OFLA.

**Calculando el periodo de 12 meses de licencia**

El distrito utilizará el mismo método para calcular el período de 12 meses en el que se produce el derecho a permiso FMLA y OFLA de 12 semanas laborales para todos los empleados. El distrito utilizará cualquier año de permiso fijo de 12 meses.

La licencia para atender a los miembros de las fuerzas armadas cubiertos por el seguro tiene su propio año de 12 meses a partir del primer día de la licencia, independientemente del método utilizado por el distrito para calcular el período de 12 meses de la licencia.

**Licencia pagada/no remunerada**

Los permisos por motivos familiares contemplados en la legislación federal y estatal no suelen ser retribuidos. El empleado puede optar por utilizar el permiso retribuido acumulado, incluyendo el permiso personal y por enfermedad, o el permiso de vacaciones acumulado para el período de permiso.

El distrito notificará al empleado que el permiso solicitado ha sido designado como permiso FMLA y/u OFLA y, si el distrito lo requiere, que el permiso pagado acumulado se utilizará durante el período de permiso. En el caso de que el distrito tenga conocimiento de una exigencia calificativa OFLA o FMLA, el distrito notificará al empleado de la intención de designar el permiso como tal, independientemente de si una solicitud ha sido hecha por el empleado. Dicha notificación se entregará al empleado antes del comienzo del permiso o dentro de los dos días laborales siguientes a la notificación por parte del empleado de un permiso imprevisto o de emergencia.

Cuando el distrito no tenga suficiente información para determinar si la ausencia califica como ausencia FMLA u OFLA, el distrito proporcionará el aviso requerido prontamente cuando la información esté disponible, pero a más tardar dos días laborales después de que el distrito haya recibido la información. Las notificaciones verbales se confirmarán por escrito a más tardar el siguiente día de pago. Si el día de pago es menos de una semana después de la notificación verbal, la notificación por escrito se proporcionará a más tardar el día de pago siguiente.

### **Continuación de los beneficios del seguro de salud**

De acuerdo con las leyes federales y estatales, las prestaciones del seguro médico colectivo y el pago de las primas deben continuar sobre la misma base que se habría proporcionado la cobertura y se habrían pagado las primas si el empleado hubiera estado empleado de forma continua durante el periodo de licencia. El distrito seguirá pagando la contribución del distrito a las primas del empleado. El empleado seguirá pagando la parte de las primas que le corresponda, en su caso. Se concederá un período de gracia de 30 días para la recepción de las contribuciones del empleado. La obligación del distrito de mantener las prestaciones del empleado cesará si la contribución del empleado se retrasa más de 30 días. El distrito notificará por escrito que el pago de la prima se ha retrasado más de 30 días calendario. Dicha notificación se efectuará en un plazo de 15 días calendario antes del cese de la cobertura.

En caso de que el distrito tenga que pagar o decida pagar cualquier parte de los costes del seguro médico, de incapacidad, de vida o de otro tipo para un empleado durante el periodo de permiso FMLA u OFLA que debería haber pagado el empleado, el distrito podrá deducir, a la vuelta del empleado al trabajo, las cantidades de la paga del empleado que hayan sido adelantadas.

En ningún caso se podrá deducir más del 10% de la retribución bruta del trabajador en cada período de pago.

### **Regreso al trabajo**

Después de un permiso concedido bajo la ley federal y estatal, un empleado generalmente tiene derecho a ser devuelto al mismo puesto que ocupaba cuando comenzó el permiso o a un puesto equivalente con prestaciones, salario y otros términos y condiciones de empleo equivalentes, a menos que la ley lo exceptúe.

### **Certificación de aptitud para el trabajo**

Si la licencia fue necesaria por un problema de salud grave del propio empleado, incluyendo la licencia intermitente, el distrito podrá exigir al empleado que obtenga y presente un certificado de aptitud para el trabajo del proveedor de atención médica que acredite que el empleado es capaz de reanudar el trabajo. El certificado se referirá específicamente a la capacidad del empleado para desempeñar las funciones esenciales de su puesto de trabajo en relación con el problema de salud que motivó la licencia. Si el distrito va a exigir un certificado de aptitud para el trabajo en el momento de la reincorporación, deberá notificarlo al empleado cuando la licencia se designe como licencia FMLA. El distrito es responsable de cualquier copago u otros gastos en los que incurra el empleado al proporcionar la certificación. La no presentación del certificado de aptitud para el trabajo puede dar lugar a un retraso o a la denegación de la reincorporación.

### **Solicitud**

De acuerdo con las leyes federales y estatales, el empleado que solicite un permiso FMLA y/o OFLA deberá notificarlo con al menos 30 días de anticipación a la fecha del permiso si éste es previsible. La notificación se hará por escrito e incluirá el inicio previsto, la duración y los motivos de la licencia solicitada. El empleado deberá hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento, incluyendo los permisos intermitentes y los permisos reducidos, de forma que no se interrumpa indebidamente el funcionamiento del distrito.

Cuando un empleado puede avisar con anticipación y solicita licencia, un empleador puede solicitar información adicional para determinar que la licencia califica para ser designada como licencia FMLA/OFLA. El empleador puede designar al empleado como provisionalmente en licencia FMLA/OFLA hasta que se reciba suficiente información para tomar una determinación. Un empleado que pueda notificar con anticipación la necesidad de tomar una licencia FMLA/OFLA debe seguir los procedimientos conocidos, razonables y habituales del empleador para solicitar cualquier tipo de licencia.

Si no es posible avisar con anticipación, por ejemplo debido a un cambio en las circunstancias o a una emergencia médica, un empleado con derecho a licencia FMLA debe avisar tan pronto como sea posible. Según la ley federal, "tan pronto como sea posible" significa que el empleado debe cumplir con los procedimientos normales de aviso del empleador.

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

Un empleado con derecho a permiso OFLA está obligado, bajo la ley estatal, a notificar verbalmente o por escrito dentro de las 24 horas siguientes al inicio del permiso en situaciones de permiso imprevistas o de emergencia. El empleado puede designar a un familiar o amigo para que notifique al distrito durante ese período de tiempo.

En cualquiera de los casos, deberá presentarse la documentación adecuada a más tardar tres días laborales después de la reincorporación del empleado al trabajo.

Si un empleado no proporciona la notificación requerida para la licencia FMLA, el distrito puede retrasar la licencia del empleado hasta 30 días después de la notificación final.

Si un empleado no proporciona el aviso requerido para una licencia cubierta por OFLA, el distrito podrá deducir hasta tres semanas de la licencia OFLA no utilizada por el empleado en ese período de licencia de un año. El empleado podrá ser objeto de medidas disciplinarias por no seguir los procedimientos de notificación del distrito.

**Certificación médica**

Cuando un empleado notifique con 30 o más días de anticipación su solicitud de licencia FMLA y/u OFLA, que no sea para licencia parental, el empleador exigirá al empleado que presente documentación médica cuando corresponda para respaldar la solicitud de licencia. El distrito notificará por escrito a los empleados este requisito dentro de los cinco días laborales siguientes a la solicitud de permiso por parte del empleado. Si el empleado notifica con menos de 30 días de anticipación, el empleado deberá presentar dicha certificación médica a más tardar 15 días calendario después de recibir la notificación del distrito de que se requiere una certificación médica.

El distrito podrá solicitar la recertificación de una enfermedad cuando expire la duración mínima de una certificación si el trabajador sigue necesitando el permiso. Si la certificación no indica una duración o indica que es continua, el distrito podrá solicitar una nueva certificación al menos cada seis meses en relación con una ausencia.

De acuerdo con la legislación federal, puede exigirse un segundo dictamen médico siempre que el distrito tenga motivos para dudar de la validez del dictamen médico inicial. El proveedor de atención médica podrá ser seleccionado por el distrito. El proveedor no deberá estar empleado por el distrito de forma regular. En caso de que la primera y la segunda certificación médicas difieran, podrá exigirse una tercera opinión. El distrito y el empleado acordarán mutuamente la selección del proveedor de atención médica para un tercer certificado médico. La tercera opinión será definitiva. La segunda y tercera opiniones, así como los gastos reales de desplazamiento del empleado para obtenerlas, correrán a cargo del distrito.

De acuerdo con la ley estatal, si un empleado solicita una licencia OFLA debido a un problema de salud grave, el distrito puede exigir una segunda opinión y designar al proveedor de atención médica. El proveedor no puede ser empleado del distrito. En caso de conflicto entre las dos opiniones, el distrito puede exigir una tercera opinión y que los dos proveedores designen al tercer proveedor de atención médica. La tercera opinión será definitiva. El distrito pagará la segunda y tercera opiniones, así como los gastos reales de desplazamiento del empleado para obtener dichas opiniones.

Un empleador no podrá retrasar la toma de una licencia OFLA en caso de que no se reciba la certificación médica antes del inicio de una licencia tomada sujeta a los plazos establecidos en este reglamento. El empleador podrá designar el permiso como aprobado provisionalmente sujeto a certificación médica. El empleador deberá notificar por escrito al empleado la obligación de presentar un certificado médico de la necesidad del permiso y las consecuencias de no hacerlo. El empleado deberá disponer de un plazo mínimo de 15 días para presentar el certificado médico.

Si el empleado elige o el distrito exige la sustitución de la licencia por enfermedad acumulada, vacaciones u otra licencia pagada por licencia no pagada de conformidad con un acuerdo de negociación colectiva u otra política de la Junta, el distrito seguirá los requisitos de documentación médica de la política de licencia aplicable o disposición contractual siempre que tales requisitos sean más beneficiosos para el empleado.

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

Si un empleado ha tomado la baja por enfermedad de un hijo en la totalidad o en parte de tres días distintos durante un año de baja, la empresa puede exigir un certificado médico el cuarto día o los días posteriores de baja por enfermedad de un hijo dentro de ese año de baja. El empleador deberá abonar el coste del certificado médico no cubierto por el seguro u otro plan de prestaciones. El dictamen del médico será vinculante. El empleador no puede exigir al empleado que obtenga una segunda opinión. La empresa no está obligada a solicitar un certificado médico en caso de baja por enfermedad de los hijos superior a tres días, pudiendo hacerlo a su discreción.

**Notificación**

Cualquier aviso requerido por las leyes federales y estatales que explique los derechos y responsabilidades de los empleados se publicará en todas las salas de personal y en la oficina del distrito. Se puede obtener información adicional comunicándose con el [superintendente] [director de personal].

**Mantenimiento de registros/Aviso publicado**

El distrito mantendrá todos los registros exigidos por las leyes federales y estatales, incluyendo las fechas en que los empleados se toman el permiso, identificadas por separado de otros permisos; horas/días de permiso; copias de avisos generales y específicos a los empleados, incluyendo la(s) política(s) y regulaciones de la Junta; pagos de primas de beneficios de salud de los empleados mientras están de permiso y registros de cualquier disputa con los empleados en relación con la concesión del permiso.

La documentación médica se mantendrá separada de los archivos del personal como registros médicos confidenciales.

El distrito publicará un aviso de los requisitos de la Ley Federal de Licencia Familiar y Médica y la Ley de Licencia Familiar de Oregón.

**Ley federal vs. estatal**

Tanto la ley federal como la estatal contienen disposiciones relativas al permiso por enfermedad familiar. El reglamento federal establece que la empresa debe cumplir ambas leyes; que la ley federal no sustituye a ninguna disposición de la ley estatal que proporcione mayores derechos de permiso familiar que los establecidos de conformidad con la ley federal y que los derechos de permiso estatales y federales son concurrentes. La legislación estatal exige que los permisos federales y estatales sean simultáneos siempre que sea posible. Por ejemplo, debido a diferencias en los reglamentos, un empleado que se toma un permiso después de 180 días de trabajo, pero antes de un año, sigue teniendo derecho a tomarse 12 semanas laborales completas de permiso federal después de cumplir el requisito de un año de trabajo. Después del primer año de trabajo, el permiso será simultáneo.

## **DERECHOS Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADOS SEGÚN LA LEY DE PERMISO FAMILIAR Y MÉDICO**

### **Derecho a licencia básica**

La FMLA exige a los empleadores cubiertos que proporcionen hasta 12 semanas de permiso no retribuido y protegido por el puesto de trabajo a los empleados que reúnan los requisitos necesarios por los siguientes motivos:

- Por incapacidad debido al embarazo, atención médica prenatal o parto;
- Para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento, o la colocación para adopción o cuidado de crianza;
- Para cuidar al cónyuge, hijo o hija del empleado, o padre, que tiene una condición de salud grave; o
- Para una condición de salud grave que hace que el empleado no pueda realizar el trabajo del empleado.

### **Derechos de licencia familiar militar**

Los empleados que tengan un cónyuge, hijo, hija o padre en estado de servicio activo cubierto o que hayan sido llamados al estado de servicio activo cubierto pueden utilizar su derecho a un permiso de 12 semanas para hacer frente a determinadas exigencias que cumplan los requisitos. Entre ellas se incluyen la asistencia a determinados actos militares, la organización de servicios alternativos de guardería, la realización de determinados trámites económicos y legales, la asistencia a determinadas sesiones de asesoramiento y la asistencia a reuniones informativas de reintegración tras el despliegue. La FMLA también incluye un permiso especial que permite a los empleados que reúnan los requisitos necesarios tomar hasta 26 semanas de permiso para cuidar de un miembro del servicio cubierto durante un único periodo de 12 meses. Un militar cubierto es: (1) un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia Nacional o de las Reservas, que está recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia, está en estado ambulatorio, o está en la lista de retirados por incapacidad temporal, por una lesión o enfermedad grave\*; o (2) un veterano que haya sido dado de baja o liberado en condiciones que no sean deshonrosas en cualquier momento durante el periodo de cinco años anterior a la primera fecha en que el empleado con derecho a acogerse al permiso FMLA para cuidar del veterano cubierto, y que esté recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave\*.

**\* La definición de FMLA de "lesión o enfermedad grave" para los miembros actuales del servicio y los veteranos es distinta de la definición de FMLA de "condición de salud grave".**

### **Beneficios y protecciones**

Durante la licencia FMLA, el empleador debe mantener la cobertura médica del empleado en virtud de cualquier "plan de salud colectivo" en las mismas condiciones que si el empleado hubiera seguido trabajando. A la vuelta de la licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser reincorporados a sus puestos originales o equivalentes con un salario, prestaciones y otras condiciones de empleo equivalentes.

La licencia FMLA no puede dar lugar a la pérdida de ninguna prestación laboral acumulada antes del inicio de la licencia.

### **Requisitos de elegibilidad**

Los empleados son elegibles si han trabajado para un empleador cubierto durante al menos 12 meses, tienen 1.250 horas de trabajo en los 12 meses anteriores y si al menos 50 empleados están contratados por el empleador en un radio de 75 millas.

### **Definición de condición de salud grave**

Una condición de salud grave es una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que implica ya sea una estancia de una noche en un centro de atención médica, o el tratamiento continuo por un proveedor de atención médica para una condición que, o bien impide que el empleado realice las funciones del trabajo del empleado, o impide que el miembro de la familia calificada participe en la escuela u otras actividades diarias.

Bajo ciertas condiciones, el requisito de tratamiento continuado puede cumplirse mediante un periodo de incapacidad de más de tres días consecutivos combinados con al menos dos visitas al médico o una visita y un régimen de tratamiento continuado, o una incapacidad debida al embarazo, o una incapacidad debida a una enfermedad crónica. Otras situaciones pueden cumplir la definición de tratamiento continuado.

### **Uso de la licencia**

No es necesario que un empleado utilice este derecho de permiso en un solo período. El permiso puede tomarse de forma intermitente o con un horario reducido cuando sea médicamente necesario. Los empleados deben hacer esfuerzos razonables para programar el permiso para el tratamiento médico previsto de modo que no interrumpa indebidamente las operaciones del empleador. Los permisos por exigencias médicas también pueden tomarse de forma intermitente.

### **Sustitución de la licencia pagada por la licencia no remunerada**

**Distrito Escolar de Bethel #52**  
**Regla administrativa**

Los empleados pueden elegir o los empleadores pueden exigir el uso de las vacaciones pagadas acumuladas mientras toman la licencia FMLA. Para poder utilizar las vacaciones pagadas durante la licencia FMLA, los empleados deben cumplir con las políticas normales de licencia pagada del empleador.

**Responsabilidades de los empleados**

Los empleados deben notificar con 30 días de anticipación la necesidad de tomar una licencia FMLA cuando la necesidad sea previsible. Cuando no sea posible avisar con 30 días de anticipación, el empleado debe hacerlo tan pronto como sea posible y, por lo general, debe cumplir con los procedimientos normales de aviso al empleador. Los empleados deben facilitar información suficiente para que la empresa pueda determinar si el permiso puede acogerse a la protección de la FMLA y el momento y la duración previstos del mismo. La información suficiente puede incluir que el empleado es incapaz de realizar funciones de trabajo, el miembro de la familia es incapaz de realizar actividades diarias, la necesidad de hospitalización o tratamiento continuo por un proveedor de atención médica, o circunstancias que apoyan la necesidad de licencia familiar militar. Los empleados también deben informar a la empresa si el permiso solicitado se debe a un motivo por el que se tomó o certificó previamente un permiso FMLA. También puede exigirse a los empleados que presenten un certificado y una recertificación periódica que justifiquen la necesidad del permiso.

**Responsabilidades del empleador**

Los empleadores cubiertos deben informar a los empleados que soliciten un permiso si reúnen los requisitos para acogerse a la FMLA. En caso afirmativo, la notificación debe especificar cualquier información

**Para más información:**

1-866-4US-WAGE (1-866-487-9243) TTY: 1-877-889-5627  
[WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV](http://WWW.WAGEHOUR.DOL.GOV)

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos | División de Horas y Salarios

adicional necesaria, así como los derechos y responsabilidades de los empleados. En caso contrario, el empleador debe explicar los motivos.

Los empleadores cubiertos deben informar a los empleados si el permiso se designará como protegido por la FMLA y la cantidad de permiso que se descontará del derecho a permiso del empleado. Si la empresa determina que el permiso no está protegido por la FMLA, debe notificarlo al empleado.

**Actos ilegales de los empleadores**

La FMLA hace que sea ilegal que cualquier empleador:

- Interferir, restringir o negar el ejercicio de cualquier derecho provisto bajo FMLA; y
- Despedir o discriminar a cualquier persona por oponerse a cualquier práctica declarada ilegal por la FMLA o por participar en cualquier procedimiento bajo o relacionado con la FMLA.

**Ejecución**

Un empleado puede presentar una queja ante el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos o puede presentar una demanda privada contra un empleador. La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni reemplaza ninguna ley estatal o local o acuerdo de negociación colectiva que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

**La sección 109 de la FMLA (29 U.S.C. § 2619) requiere que los empleadores cubiertos por la FMLA publiquen el texto de este aviso. Las Regulaciones 29 C.F.R. § 825.300(a) pueden requerir divulgaciones adicionales.**