#

**Solicitud de Licencia Familiar y Médica**

La Licencia Familiar y Médica se proporciona bajo la LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE 1993.
Consulte el reverso para obtener un resumen de la FMLA o comuníquese con Recursos Humanos al (406) 994-3651.

**Estoy solicitando Licencia Familiar o Médica por la siguiente razón:**

El nacimiento de un hijo;

Colocación de un niño con usted para adopción o cuidado de crianza;

Mi propia condición de salud grave;

Cuidar a mi cónyuge; niño; padre; Familiar inmediato con
una afección de salud grave según lo especificado por la regulación federal. *\*Póngase en contacto con Recursos Humanos para obtener ayuda para determinar la elegibilidad.*

Una exigencia calificada que surja del hecho de que mi cónyuge; niño; El padre está en servicio activo o llamado al servicio activo en apoyo de una operación de contingencia como miembro de la Guardia Nacional o de las Reservas.

Yo soy el cónyuge; niño; padre; Familiares más cercanos de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave.

**La licencia se solicita por el siguiente período:**

Fecha de inicio: Fecha final:

(Hasta 12 semanas de trabajo en un período de 12 meses por ciertas razones familiares y médicas, y exigencia calificada para un miembro del servicio activo elegible; hasta 26 semanas de trabajo en un período de 12 meses para el cuidado de un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave)

Por favor, marque todos los que sean aplicables: Intermitente: Compensación de Trabajadores:

Entiendo que las contribuciones del empleador de las primas de seguro mientras esté en licencia familiar y médica sin goce de sueldo deben ser reembolsadas a MSU-Bozeman en caso de **que NO** regrese al trabajo por razones no relacionadas con esta circunstancia médica.

Nombre: GID# (Últimos 4 dígitos):

Departamento:

Firma y fecha del empleado:

(Si el empleado no está disponible para firmar, indique NAFS "No disponible para firmar")

Firma y fecha del jefe de departamento:

Requisitos de elegibilidad: deben ser completados por Recursos Humanos

Servicio de 12 meses: Fecha de contratación: Último uso de la FMLA:

0.50 FTE + (mínimo de 1040 hrs) pagados en los últimos 12 meses: (EJC) Horas trabajadas

cc: Expediente de Personal del Empleado

BeneficiosRelaciones con los empleados/ADA

**SUS DERECHOS BAJO LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA DE 1993**

La FMLA requiere que los empleadores cubiertos proporcionen hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo y con protección del empleo a los empleados "elegibles" por ciertas razones familiares y médicas, y licencia por urgencia calificada para un miembro del servicio militar cubierto. El cuidado de un miembro del servicio cubierto con una enfermedad o lesión grave se puede proporcionar a los empleados cubiertos hasta 26 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo en un período de 12 meses. Los empleados son elegibles si han trabajado para un empleador cubierto durante al menos un año y durante 1040 horas durante los 12 meses anteriores.

Política de MSU: <http://www.montana.edu/policy/personnel/per1000.html#1070.00>

**RAZONES PARA TOMAR LA LICENCIA:** La licencia sin goce de sueldo debe otorgarse por cualquiera de las siguientes razones:

* para cuidar al hijo del empleado después del nacimiento, o la colocación para adopción o cuidado de crianza;
* para cuidar al cónyuge, hijo o padre del empleado que tiene una afección de salud grave;
* por una condición de salud grave que hace que el empleado no pueda realizar el trabajo del empleado;
* por una exigencia militar calificada del cónyuge, hijo o padre del empleado;
* para cuidar al cónyuge, hijo, padre o pariente más cercano del empleado que es miembro del servicio militar cubierto.

**RECIBIR EL PAGO MIENTRAS SE ESTÁ EN FMLA:** La licencia de la FMLA no es remunerada. Sin embargo, el estatuto establece que los empleados pueden tomar, o los empleadores pueden exigir a los empleados que tomen, cualquier licencia pagada acumulada, personal, familiar o por enfermedad, según lo ofrezca su empleador, al mismo tiempo que cualquier licencia FMLA. A esto se le llama la "sustitución de la licencia pagada". La política de la Universidad Estatal de Montana establece que:

* Se le pedirá que use cualquier licencia por enfermedad acumulada que tenga al comienzo de su período de licencia FMLA.
* Una vez que haya agotado el saldo de su licencia por enfermedad, puede optar por usar las vacaciones anuales o las horas de compensación que haya acumulado.
* El resto de cualquier licencia FMLA no será remunerada.

**AVISO ANTICIPADO y CERTIFICACIÓN MÉDICA:** Es posible que se requiera que el empleado proporcione un aviso de licencia anticipado y una certificación médica. La licencia puede ser denegada si no se cumplen los requisitos.

* Normalmente, el empleado debe notificar con 30 días de antelación cuando la licencia es "previsible";
* Un empleador puede requerir una certificación médica para respaldar una solicitud de licencia debido a una condición de salud grave, y puede requerir segundas o terceras opiniones (a expensas del empleador) y un informe de aptitud para el trabajo para regresar al trabajo.

**BENEFICIOS Y PROTECCIÓN LABORAL:**

* Durante la duración de la licencia FMLA, el empleador debe mantener la cobertura de salud del empleado bajo cualquier "plan de salud grupal".
* Al regresar de la licencia FMLA, la mayoría de los empleados deben ser restaurados a sus puestos originales o equivalentes con un salario, beneficios y otros términos de empleo equivalentes.
* El uso de la licencia FMLA no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio laboral que se haya acumulado antes del inicio de la licencia de un empleado.

**ACTOS ILEGALES POR PARTE DE LOS EMPLEADORES**: La FMLA establece que es ilegal que cualquier empleador:

* interferir, restringir o negar el ejercicio de cualquier derecho provisto en virtud de la FMLA;
* 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.

**APLICACIÓN:**

* El Departamento de Trabajo de los EE. UU. está autorizado a investigar y resolver quejas de violaciones;
* Un empleado elegible puede iniciar una acción civil contra un empleador por violaciones. La FMLA no afecta ninguna ley federal o estatal que prohíba la discriminación, ni reemplaza ningún acuerdo de negociación estatal, local o colectivo que proporcione mayores derechos de licencia familiar o médica.

**PARA MÁS INFORMACIÓN:**

* Comuníquese con Recursos Humanos al (406) 994-3651
* Visita <http://www.montana.edu/hr/benefits.htm>
* Visita <http://www.dol.gov/esa/whd/fmla/>