

LICENCIA REMUNERADA MÉDICA Y FAMILIAR DE MASSACHUSETTS (MAPFML)

Harvard otorga a todos los empleados los beneficios de Licencia Remunerada Médica y Familiar de Massachusetts (MAPFML). Harvard ha sido aprobada por el Departamento de Licencia Médica y Familiar, para otorgar estos beneficios directamente a sus empleados a través de su propio “plan privado” (en lugar de requerir a sus empleados que vayan a las oficinas del Commonwealth para la aprobación y el pago de las licencias, como lo hacen muchos otros empleados). A continuación, se presenta un resumen de estos beneficios que incluyen, las mejoras adicionales que Harvard ha añadido a estos beneficios (todas las cuales están marcados con una “+”), para los empleados activos que tengan derecho a los beneficios cubiertos por un convenio colectivo.

MAPFML COBERTURA PARA EMPLEADOS SINDICALIZADOS ACTIVOS CON DERECHO A LOS BENEFICIOS

Este resumen aplica solamente a los empleados activos que tienen derecho a los beneficios cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva.

Elegibilidad

- Todos los beneficios elegibles a los empleados activos cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva – incluyendo empleados de tiempo completo, de medio tiempo, permanentes, dispuestos a trabajar, trabajador según la necesidad, trabajadores temporales, y trabajadores por temporada – quienes realizan servicios dentro de Massachusetts califican para recibir los beneficios de MAPFML, a menos que haya alguna excepción bajo la Ley de Licencia Médica y Familiar de Massachusetts, M.G.L.c.175M (de aquí en adelante “empleado” o “empleado con derecho”).
- Excepciones: Estos beneficios no aplicarán para empleados que no presten servicios dentro de Massachusetts, contratista independiente, trabajadores

estudiantiles exentos, titulares de Visas H-2A, o cualquier otra categoría de trabajadores que esté exenta bajo la Ley de Licencia Médica y Familiar de Massachusetts, M.G.L.c.175M.

- Los beneficios de MAPFML para todos los empleados elegibles no beneficiados y para todos los ex empleados (incluyendo aquéllos cubiertos por un acuerdo de negociación colectiva) se pueden encontrar en: [Resumen de la MAPFML para los Empleados Sin Derecho a Beneficios y para los Ex Empleados.](#)

Requisitos para los Tipos de Beneficios para los Periodos de Licencia

Los empleados con derecho pueden tomar hasta 26 semanas de licencia remunerada MAPFML por período del beneficio* en resumen como sigue:

Licencia Médica – hasta un total de 20 semanas

- A partir del 1ro de enero, 2021, los empleados con derecho pueden tomar hasta 20 semanas por Licencia Médica por período debido a su propio estado de salud serio que les previene realizar las funciones esenciales de su empleo.

Licencia Familiar – hasta un total de 12 semanas (hasta 26 semanas de Licencia de Cuidado Militar)

La Licencia Familiar incluye Licencia de Cuidado Familiar, Licencia de Apego a la Familia, Licencia de Exigencia Militar, y Licencia de Cuidado Militar. Los empleados con derecho pueden tomar hasta un total de 12 semanas por Licencia Familiar, por todo tipo de Licencia Familiar, por período de beneficio; sin embargo, los empleados con derecho pueden tomar hasta 26 semanas de Licencia de Cuidado Militar por periodo de beneficio.

- A partir del 1ro de enero, 2021, los empleados con derecho pueden tomar Licencia Familiar para promover vínculos con los niños durante los primeros 12 meses después de nacidos, ser adoptados, o ser colocados en hogar de guarda (“Licencia de Apego Familiar”).
- A partir del 1ro de enero, 2021, los empleados con derecho pueden tomar Licencia Familiar para una exigencia calificada que surja de un miembro de la familia que está en servicio activo o ha sido notificado de una llamada inminente de las Fuerzas Armadas (Licencia de Exigencia Militar”).
- A partir del 1ro de enero, 2021, los empleados con derecho pueden tomar la Licencia Familiar para cuidar a un miembro de la familia quien esta cubierto y sea un miembro del servicio (“Permiso de Cuidado Militar”).
- A partir del 1ro de julio, 2021, los empleados con derecho pueden tomar Licencia Familiar para cuidar a un miembro de la familia que este cubierto y que tenga una condición de salud seria (“Licencia de Cuidado Familiar”).

*Los períodos de beneficios están definidos como las 52 semanas consecutivas siguientes empezando el domingo inmediatamente anterior al primer día de que el empleado tome licencia bajo esta Política.

Coordinación con Otros Tipos de Licencia

Si un empleado toma una licencia asociada con una razón clasificada-MAPFML bajo alguna otra política de Harvard o acuerdo de negociación colectiva (incluyendo, pero no limitado a la Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA por sus siglas en inglés) licencia de paternidad, discapacidad a corto y a largo plazo, tiempo de vacaciones, tiempo de enfermedad, tiempo personal, tiempo libre remunerado (PTO por sus siglas en inglés) o algún otro tipo de ausencia del trabajo aprobada, la licencia MAPFML se llevará a cabo simultáneamente con la otra licencia, ya sea que el empleado solicite o no la licencia MAPFML.

Criterio para el Período de Espera

Los beneficios de reemplazo del salario no son pagaderos durante los primeros siete días de licencia. Sin embargo, los empleados pueden usar las vacaciones acumuladas por enfermedad, vacaciones u otro tipo de licencia remunerada durante este tiempo. Los siete días iniciales del período de espera se contarán contra el período total disponible de la licencia en un año de beneficio. Para la licencia intermitente, el período de espera es de siete días del calendario a partir de la primera instancia de licencia, no la acumulación agregada de siete días de licencia. Si un empleado toma una licencia médica que es respaldada por documentación proporcionada por un proveedor de salud durante el embarazo o la recuperación del parto y tal Licencia Médica es seguida inmediatamente por una Licencia de Apego Familiar, el período de espera de siete días no se aplicará para la Licencia de Apego Familiar.

Beneficios de Reemplazo Salarial

Después del período inicial de espera, un empleado quien este tomando licencia MAPFML recibirá un beneficio de reemplazo salarial semanal de la siguiente manera:

Licencia Médica

- El beneficio de reemplazo salarial semanal se calculará utilizando la fórmula proporcionada por la Ley MAPFML¹

¹ El beneficio de reemplazo de salario semanal será calculado de la siguiente manera: (a) la porción del promedio del salario semanal del empleado en Harvard que es igual o menor al 50%

del promedio del salario semanal estatal, será reemplazado a un promedio del 80%; y (b) esa porción del promedio del salario semanal del empleado que es mayor del 50% del promedio del salario semanal estatal será reemplazado a un promedio del 50%. El beneficio máximo será del 64% del promedio salarial semanal estatal. Un estimado de su reemplazo del salario semanal puede encontrarlo en: <https://calculator.digital.mass.gov/pfml/your-benefits/>

Licencia de Apego Familiar

- Si el servicio elegible para beneficios es menor a siete años: el 75% del salario base se reemplazará hasta por cuatro (4) semanas. + A partir de entonces, el beneficio de salario semanal se calculará utilizando la fórmula proporcionada por la Ley MAPFML.
- Si el servicio elegible para beneficios es de siete años o más: el 100% del salario base se reemplazará hasta por cuatro (4) semanas + De ahí en adelante, el beneficio de salario semanal se hará calculado utilizando la fórmula proporcionada por la Ley MAPFML.

Licencia de Cuidado Familiar, Licencia de Exigencia Militar y Licencia de Cuidado Militar

- El beneficio de reemplazo de salario semanal, será calculado utilizando la fórmula proporcionada por la Ley MAPFML.

Si el beneficio de reemplazo del salario semanal calculado usando la fórmula proporcionada por la Ley MAPFML, excede el beneficio del reemplazo descrito anteriormente, se le pagará el beneficio mayor al empleado.

Los empleados pueden ser elegibles para recibir beneficios adicionales de reemplazo salarial bajo otras políticas y programas de beneficios de Harvard y programas de beneficio y acuerdos de negociación colectiva. En tales casos, ellos recibirán el mayor de los distintos beneficios que están disponibles por las razones cubiertas. En ningún caso el pago total puede exceder la compensación que el empleado recibiría si estuviera activo en el trabajo.

Además, los beneficios del reemplazo salarial MAPFML, serán reducidos por la cantidad de beneficios de reemplazo salarial que un empleado recibe de cualquier programa o ley del gobierno, incluyendo desempleo o los beneficios por incapacidad, a parte de la incapacidad parcial permanente incurrida antes de la reclamación de licencia MAPFML; o bajo cualquier otra ley estatal o federal de beneficios de incapacidad temporal o permanente.

Procedimientos para la Licencia

Para iniciar la licencia de MAPFML, el empleado debe:

1. Informar a un Especialista de Licencias de Ausencia o a la Oficina Local de Recursos Humanos (HR por sus siglas en inglés) y a su gerente de su necesidad de la licencia, y,
2. Además, contactar al Grupo Financiero Lincoln (Lincoln), el administrador externo de Harvard, para solicitar una licencia MAPFML. Los empleados pueden ponerse en contacto con Lincoln de varias maneras:
 - Presentando una solicitud de licencia MAPFML por teléfono, los empleados pueden llamar a Harvard al número 1-844-600-3978. La llamada puede ser de las 8am – 10pm, EST, de lunes – viernes.
 - Presentando una solicitud de licencia MAPFML en línea, los empleados pueden dirigirse a MyLincolnPortal en: www.mylincolnportal.com y hacer click en “Registrar una cuenta” en el botón “Iniciar sesión”. Las instrucciones se obtendrán a través del sitio web durante todo el proceso de presentar la solicitud de la licencia.
 - Los empleados también pueden contactar a su Especialista de Licencias de Ausencia o a la Oficina Local de Recursos Humanos y solicitar que el Especialista de Licencias de Ausencia o la Oficina Local de Recursos Humanos solicite la licencia a Lincoln en su nombre si no les es posible hacerlo ellos mismos.

La siguiente información debe ser proporcionada a Lincoln por lo menos 30 días antes del inicio de la licencia (o, si eso no es posible, tan pronto como sea posible):

- Fecha prevista de inicio
- Duración prevista
- Tipo de licencia
- Fecha anticipada de regreso

Los empleados también deben de tener el formulario Certificación del Proveedor de Cuidados de Salud (se puede encontrar en Lincoln) completada por el proveedor de cuidados, según el tipo de licencia solicitada. Cuando se solicite la licencia, los empleados y el proveedor de cuidado de la salud, deben de proporcionar toda la información necesaria a Lincoln, para revisar y procesar la solicitud, incluyendo lo siguiente:

- Información que lo Identifique
- Naturaleza de la licencia
- Fecha de inicio
- Duración anticipada
- Si la licencia será continua o intermitente y la información relacionada con una licencia intermitente
- Fecha cuando la notificación de aviso fue provista
- Declaración en relación al parentesco con el empleado, si aplica al tipo de licencia
- Formulario de certificación completo

- Información adicional específica solicitada por Lincoln donde sea razonable necesario para la revisión y el proceso de la reclamación

Por favor note que para la Licencia de Apego Familiar los empleados deben de proporcionar prueba de nacimiento o colocación, como una copia del certificado de nacimiento/declaración de nacimiento o adopción/documentación de cuidado temporal.

Si un empleado que solicita una licencia a MAPFML también sería elegible para una licencia bajo las políticas de Harvard o por acuerdos de negociación colectivos, el empleado debe cumplir con los requisitos y procedimientos de Harvard usuales y de costumbre y los requisitos procesales para solicitar y ser aprobado para dichas licencias. Los empleados pueden estar sujetos a medidas disciplinarias en el caso de no cumplir con los procedimientos requeridos. A los empleados además se les requiere que cumplan con cualquier procedimiento de asistencia aplicable y procedimientos de llamadas.

Debido a que Lincoln determinará la elegibilidad para licencia y beneficios bajo la ley MAPFML, los empleados que busquen licencia de MAPFML que no sean elegibles o aprobados para cualquier tipo licencia (ya sea con pago o sin pago) bajo cualquier política de licencia de Harvard **deben** aplicar a Lincoln para ser aprobados para licencia y beneficios. Si un empleado no aplica a Lincoln y no es elegible o aprobado para licencia bajo cualquier otra política de Harvard, la ausencia del empleado será considerada no aprobada y el empleado podrá ser despedido del empleo por abandono del trabajo.

Aprobación de licencia bajo la MAPFML

Los empleados que soliciten licencia bajo esta política serán notificados por Lincoln dentro de 14 días naturales si la reclamación es aprobada o denegada, o si se necesita alguna información/documentación adicional para revisar y procesar la reclamación.

El aviso de aprobación de la licencia incluirá lo siguiente:

- La razón por la que se aprobó la licencia
- Tiempo que dura la licencia aprobada
- Para la licencia intermitente, frecuencia y duración de la licencia
- Último día de la licencia aprobada

El aviso de denegación de la licencia incluirá información acerca del derecho que tiene el empleado de apelar bajo la política, así como los derechos otorgados de conformidad con la Ley MAPFML y las regulaciones aplicables.

El pago de los beneficios de MAPFML empezarán no antes de 14 días naturales, después de que la solicitud sea aprobada a menos que la aprobación ocurra más de 14 días naturales antes del inicio de la elegibilidad, en cuyo caso el pago empezará al inicio de la elegibilidad. Los beneficios de MAPFML serán pagados de acuerdo con los pagos de nómina habituales de Harvard aplicables al empleado que recibe los beneficios.

Beneficios de Salud durante la Licencia de MAPFML

Siempre y cuando el empleado permanezca activo. Harvard continuará otorgando a los empleados los beneficios de salud patrocinados por Harvard al mismo nivel y costo de cuando ellos estaban activos en el trabajo, y las primas de beneficios continuarán siendo deducidas del cheque de pago de Harvard del empleado.

Reincorporación Después de la Licencia de MAPFML

Los empleados actuales tendrán el derecho a regresar a sus posiciones anteriores o a posiciones equivalentes bajo las mismas condiciones, salario, beneficios al trabajador, crédito a la duración-de-servicio, y antigüedad a partir de la fecha de la licencia, de conformidad con la Política de MAPFML (siglas en inglés de *Massachusetts Paid Family Leave Law* – Ley de Massachusetts de la Licencia Remunerada Familiar y Médica) ligada en la página web al final de este resumen.

Los empleados deben consultar las políticas y/o acuerdos de negociación colectiva aplicables a su posición para obtener más información sobre si los períodos de licencia bajo MAPFML son tratados como servicio acreditado para fines de acumulación, concesión y elegibilidad para participar en otros programas de beneficios, incluyendo, pero no limitado a tiempo por enfermedad y vacaciones, beneficios de jubilación, etc.

Documentación Para Regresar al Empleo

Los empleados con una licencia aprobada por una condición de salud seria serán provistos, dentro de (10) días laborales de la aprobación, con una lista de funciones esenciales de su trabajo. Los empleados deben ponerse en contacto con su Especialista en Licencia de Ausencia o con la Oficina Local de Recursos Humanos (HR por sus siglas en inglés), por lo menos dos semanas antes de la fecha de regreso al trabajo para hablar sobre el proceso de regresar al trabajo. Los empleados que tienen una aprobación de licencia de ausencia debido a su condición de salud grave, se les pedirá, antes de regresar de la licencia, que presenten a su Especialista en Licencia de Ausencia u Oficina Local HR la certificación de su proveedor de salud que son aptos para regresar al trabajo. El documento para regresar al trabajo, deben indicar la fecha de retorno al trabajo del empleado, autorización para regresar a funciones esenciales de su trabajo o si alguna restricción o adaptación es necesaria. Se incluirá un formulario de Regreso al Trabajo con las comunicaciones de licencia enviadas a los empleados por Lincoln.

A los empleados no se les permitirá regresar al trabajo sin la autorización del Especialista en Licencia de Ausencia o de la Oficina Local HR. Si el empleado no entrega la documentación que le permita regresar al trabajo, no podrá ser autorizado a reintegrarse en su trabajo. Tampoco tendrán derecho a una extensión del beneficio de su licencia a menos que hayan notificado a Lincoln dentro de siete (7) días naturales del cambio de circunstancias. Los empleados deben comunicarse con su Especialista en Licencia de Ausencia u Oficina Local de HR para cualquier pregunta acerca de los requerimientos de Harvard para regresar al trabajo.

Solicitudes de Enmiendas a la Licencia y Cambio de Circunstancias

Si busca una extensión de los beneficios, el empleado debe notificar a Lincoln no menos de 14 días naturales antes de la expiración de la aprobación de la licencia (Harvard puede autorizar una solicitud de extensión que se presente tarde por demostrar una buena causa). El empleado también tiene que notificar a su Especialista en Licencia de Ausencia de Harvard o a la Oficina Local HR acerca de la necesidad de una extensión. Cualquier extensión de una licencia se limitará al período de MAPFML por el cual el empleado permanece elegible durante el año del beneficio. Una solicitud de extensión debe incluir lo siguiente:

- Razón para la extensión
- Duración de la extensión de la licencia solicitada
- Certificado completo del formato de Cuidado de la Salud nuevo

Si, después de la aprobación de la licencia hay un cambio en las circunstancias relevantes que justificarían una modificación del período de licencia o la cantidad de beneficios, el empleado **debe** notificar de este cambio a Lincoln dentro de siete (7) días naturales del cambio (Harvard puede aprobar la presentación tardía de la solicitud de extensión si se muestra una buena causa). El empleado debe también de notificar cualquier cambio a su Especialista en Licencia de Ausencia de Harvard o a la Oficina Local de HR.

Si un empleado no regresa de su licencia cuando termine el período de licencia y no ha solicitado una extensión, el empleado puede estar sujeto a disciplina.

Reducción del Horario de Trabajo/Licencia Intermitente MAPFML

Los empleados pueden tomar Licencia de Exigencia Militar intermitentemente o en una licencia de horario reducido.

Los empleados pueden tomar Licencia de Cuidado de Familia, Licencia de Cuidado Militar, o Licencia Médica de manera intermitente o una licencia con horario reducido cuando medicamente sea necesario. Los empleados deben de notificar a su Especialista en

Licencia de Ausencia de Harvard o a su Oficina Local de HR, previa solicitud, razón por lo que es necesario una licencia con horario intermitente/reducido y el horario del tratamiento si es aplicable.

Los empleados pueden tomar Licencia de Apego Familiar intermitentemente o una licencia con horario reducido solo si el empleado y Harvard están mutuamente de acuerdo. Los empleados deben de notificar a su gerente y a su Especialista en Licencia de Ausencia de Harvard o a su Oficina Local de HR la razón por la que el horario intermitente/reducido es necesario.

Las licencias intermitentes no pueden ser en incremento de menos de quince minutos.

Un horario de licencia intermitente o reducido resultará en una reducción proporcional en la asignación de permisos. Para una licencia intermitente o un horario reducido, el salario semanal será prorrateado.

Para los empleados tomando una licencia intermitente, el formulario del Retorno al Trabajo puede requerirse una vez cada 30 días si hay preocupaciones de seguridad razonables relacionadas con la habilidad del empleado para que realice sus obligaciones.

Para mas información, incluyendo otros términos y condiciones de importancia de sus beneficios de MAPFML, por favor revise el [MA Paid Family and Medical Law Policy \(MAPFML Policy\)](#).

Este resumen ha sido diseñado para usted se familiarice con algunas de las características de la Política de MAPFML, incluyendo las mejoras adicionales de Harvard para estos beneficios. Nosotros hemos hecho un esfuerzo por mejorar el resumen con toda precisión. Si hay alguna discrepancia entre este Resumen y las Políticas formales de Harvard, las disposiciones reales de la Política formal regirán.

Enero 2021

HARVARD
Recursos Humanos

