

Preguntas frecuentes sobre la política de licencia parental

P: ¿Cuál es la fecha de entrada en vigor de la nueva licencia por maternidad?

R: La nueva licencia por maternidad entra en vigor el 1 de octubre de 2022. A partir de ese momento, Matrix podrá empezar a aceptar las solicitudes de licencia por maternidad.

No obstante, las personas que cuenten con una licencia aprobada por discapacidad a corto plazo (STD) relacionada con el embarazo, con vigencia a partir del 15 de agosto de 2022, obtendrán un ajuste que les permita recibir el 100 % de sus ingresos durante seis semanas de licencia. Este ajuste llevará tiempo y lo tramitará la empresa. Los gerentes/supervisores/directores de RR. HH. no deben realizar ningún pago a los socios, ni ajustar ninguna planilla de control de horas, etc.

P: ¿Se aplica el período de eliminación del plan de STD a la licencia por maternidad, dado que se trata de una excepción al plan de STD?

R: No, el período de eliminación previsto en la política de STD no se aplica a la licencia por maternidad.

P: Si quiero tomar una licencia por maternidad, ¿a quién debo avisar?

R: A partir del 1 de octubre, los requisitos de notificación para la licencia por maternidad son los mismos que se describen en la política corporativa C-159 de licencia por discapacidad a corto plazo.

En el caso de una licencia por maternidad **planificada**, la socia debe ponerse en contacto con Matrix con un máximo de 30 días de antelación al último día trabajado. No obstante, la socia o el gerente deben comunicarse con Matrix para confirmar el último día trabajado cuando comience la licencia.

Si desea dar comienzo a una licencia por maternidad **no planificada**, la socia debe ponerse en contacto con Matrix llamando al 866-256-4131 en un plazo de 3 días a partir de su ausencia en el trabajo.

P: ¿Qué ocurre si ya tengo aprobada la licencia por maternidad y recibo un seguro por discapacidad a corto plazo que es inferior al 100 % de mi salario base?

R: Las socias que se encuentren actualmente con una licencia por maternidad aprobada a la fecha del anuncio, el 15 de agosto de 2022, recibirán un pago para compensar la diferencia entre la indemnización por STD y el 100 % del beneficio de la licencia por maternidad durante seis semanas. La empresa se encargará de calcularlo y pagarlo. No se debe procesar nada a nivel local, ni modificar las planillas de control de horas, para así evitar un sobrepago.

P: ¿La licencia por maternidad está vinculada a la discapacidad a corto plazo?

R: Sí, la licencia por maternidad es una excepción a la actual política de discapacidad a corto plazo, por lo que están relacionadas.

P: ¿Es diferente el beneficio de la licencia por maternidad en el caso de un parto por cesárea y en el de un parto vaginal?

R: El beneficio de la licencia por maternidad consiste en un total de seis semanas remuneradas al 100 %, independientemente del tipo de parto. Si la socia toma una licencia por maternidad aprobada durante más de seis semanas, recibirá una indemnización por STD a continuación del pago de la licencia por maternidad, de acuerdo con nuestra política de STD.

P: ¿Se aplica la licencia por maternidad en el caso de una adopción?

R: La licencia por maternidad es una excepción a nuestra política actual de discapacidad a corto plazo que cubre a una persona que se encuentra ausente por razones médicas y bajo supervisión médica, en este caso por tener un bebé. Por lo tanto, no podemos ofrecer exactamente este mismo beneficio para la adopción.

P: ¿Se aplica la licencia por maternidad en el caso de una maternidad subrogada?

R: La licencia por maternidad es una excepción a nuestra política actual de discapacidad a corto plazo que cubre a una persona que se encuentra ausente por razones médicas y bajo supervisión médica, en este caso por tener un bebé. Por lo tanto, no podemos ofrecer exactamente este mismo beneficio para la maternidad subrogada.

P: ¿Por qué Cintas solo paga 6 semanas?

R: Nos complace poder introducir una mejora significativa en lo que actualmente ofrecemos a nuestras socias mediante la implementación de una licencia por maternidad. Cintas evalúa continuamente los beneficios, escucha la opinión de nuestros socios y equilibra el costo de todos los beneficios para asegurarse de ofrecer un paquete de compensación total competitivo para todos los socios.

P: ¿Qué ocurre si me encuentro en la categoría de beneficios de producción por hora y he trabajado menos de un año?

R: Puedes acceder a una licencia parental o a una licencia por motivos personales. Un socio de la categoría de beneficios de producción por hora que tenga menos de un año de servicio no es elegible para la licencia por maternidad. Los requisitos para obtener la licencia por maternidad son los mismos que los de la STD.

P: ¿Cómo repercute esto en los estados con licencias remuneradas?

R: La licencia por maternidad se compensa con cualquier licencia remunerada por el Estado, al igual que la discapacidad a corto plazo en la actualidad. En el caso de la licencia por maternidad, la socia recibirá el pago de la licencia estatal más cualquier ingreso adicional de Cintas para cubrir el 100 % de los ingresos, tal como se define en la política corporativa C-159.

P: ¿Las 6 semanas se basan en un promedio de 13 semanas o solo en el salario base de la socia?

R: La definición de los ingresos semanales para la licencia por maternidad es la misma que la establecida en la política corporativa C-159 de discapacidad a corto plazo. En el caso de las socias que cobran comisiones o por trabajo a destajo, los ingresos semanales se basarán en el promedio de los ingresos

semanales percibidos durante las últimas 13 semanas de períodos regulares de pago anteriores a su último día de trabajo.

P: ¿Cuándo comienza la licencia por maternidad si la socia tiene que dejar de trabajar antes de tiempo por complicaciones?

R: La licencia por maternidad comienza una vez que Matrix la aprueba. Si la socia toma una licencia por maternidad aprobada durante más de seis semanas, recibirá una indemnización por STD a continuación del pago de la licencia por maternidad, de acuerdo con nuestra política de STD.

P: ¿En qué momento debe una socia notificar a su gerente que está embarazada y que tiene previsto tomar la licencia por maternidad?

R: Cada socia debe decidirlo en función de su situación particular y del momento en que se sienta cómoda para comunicárselo a su gerente.

P: ¿Puedo combinar la licencia parental, la licencia por maternidad, la licencia por discapacidad a corto plazo (STD) y la FMLA?

R: La licencia parental es independiente de la STD y la FMLA y, por lo tanto, no es concurrente con ninguna de ellas. La licencia por maternidad es una excepción a la STD y, por lo tanto, la licencia por maternidad funcionará de forma simultánea a la FMLA, al igual que lo hace la STD en la actualidad. La licencia por maternidad incluye las trece semanas de elegibilidad por STD.

Por ejemplo: Si reúne los requisitos necesarios, la socia puede tomar seis semanas de licencia por maternidad y recibir el 100 % de los ingresos durante ese periodo. Si reúne los requisitos necesarios, la socia entonces podrá tomar diez semanas conforme a la FMLA para un total de dieciséis semanas en virtud de la política de FMLA de Cintas (seis semanas de maternidad + diez semanas de FMLA). Si la socia requiere más tiempo, puede tomarse dos semanas adicionales en virtud de la licencia parental no remunerada.

Ejemplo: Si una socia pertenece a la categoría de beneficios de producción y cuenta con menos de un año de servicio, solo podrá ser elegible para la licencia parental o a la licencia por motivos personales. Podría tomarse dos semanas en virtud de la política de la licencia parental y ocho semanas en virtud de la política de licencia por motivos personales, lo que supone un total de diez semanas no remuneradas.

Ejemplo: Si una socia no califica para la licencia por maternidad porque no es la persona que tendrá el bebé, y sin embargo sí califica para la FMLA, podrá tomarse dieciséis semanas en virtud de la FMLA y dos semanas adicionales en virtud de la licencia parental no remunerada.

P: A partir del 15 de agosto, una socia está de licencia por STD relacionada con la maternidad y utilizó los PTO como parte de su tiempo de licencia. Tengo entendido que recibirá un ajuste en el salario a fin de obtener el 100 % de los ingresos, ¿debemos devolver a la socia las horas de PTO que utilizó durante la licencia?

R: No, la nómina y el sistema de informática de Recursos Humanos (Human Resources Information System, HRIS) se encargarán de procesar la compensación y devolver las horas de PTO utilizadas al banco de PTO de la socia.

P: ¿Cuál es la fecha de entrada en vigor de la nueva licencia parental?

R: La fecha de entrada en vigor de la nueva licencia parental es el 1 de octubre de 2022.

P: ¿Se aplica la licencia parental en el caso de una adopción o una maternidad subrogada?

R: Sí, un progenitor que realiza una adopción o recurre a una maternidad subrogada puede tomarse un tiempo de licencia parental para establecer un vínculo con el niño.

P: Si quiero tomar una licencia parental, ¿a quién debo avisar?

R: Debes notificarlo a tu gerente tan pronto como sea razonablemente posible y completar el formulario “Solicitud de licencia parental”, conforme a la política corporativa XXX de la licencia parental, Anexo F. Los gerentes deben ponerse en contacto con su director de Recursos Humanos en relación con la necesidad de un socio de obtener una licencia parental. Los directores son responsables de aprobar la solicitud de licencia parental de un socio, y de asegurarse de que los socios asalariados estén codificados en el sistema de tiempo y mano de obra por el tiempo utilizado como “días libres justificados no remunerados” para evitar un sobrepago. Matrix no gestiona la licencia parental y por lo tanto no se debe recurrir a Matrix.

P: ¿Por qué la licencia parental no es remunerada?

R: Cintas evalúa continuamente los beneficios, escucha la opinión de nuestros socios y equilibra el costo de todos los beneficios para asegurarse de ofrecer un paquete de compensación total competitivo. Cintas tiene que tomar decisiones difíciles cuando se trata de cómo invertir nuestro dinero en relación con los beneficios. Seguiremos revisando todos nuestros beneficios y realizando mejoras de forma continua con el objetivo de asegurarnos de que ofrecemos un paquete de compensación total competitivo para todos los socios.

P: ¿Existe un plazo determinado en el que debe tomarse la licencia parental?

R: La licencia parental debe tomarse en dos semanas consecutivas y utilizarse dentro de los cinco meses siguientes a la fecha de nacimiento o adopción.

P: ¿Por qué ofrece Cintas la licencia parental cuando ya tenemos la FMLA y la licencia por motivos personales?

R: A partir de los comentarios que recibimos en las sesiones de escucha de los socios, se manifestó el deseo de tener una licencia parental separada de los otros tipos de licencia que ya ofrecemos en la actualidad. La licencia parental tiene carácter inclusivo y puede ser utilizada por todos los socios, independientemente de la categoría, clasificación o grupo en el que se identifiquen, si necesitan un tiempo libre para cuidar de un hijo recién nacido o adoptado.