

DIAGRAMA DE FLUJO DE LA FMLA

La FMLA (Ley de licencia médica y familiar) es una ley federal que otorga derechos a los empleados e impone a los empleadores la responsabilidad de administrar la ley federal correctamente. Las ausencias legítimas por FMLA no deben perjudicar a los empleados en los Informes de Eficiencia ni de conformidad con las normas disciplinarias del Servicio Civil o departamentales. La Política y Procedimiento Interdepartamental de la Municipalidad y la Norma del Servicio Civil en la FMLA están implementadas para garantizar que todos los supervisores de la Municipalidad administren esta ley de manera adecuada.

1. ¿EL EMPLEADO O (EL CÓNYUGE O EL HIJO [MENOR DE 18 AÑOS O MAYOR DE 18 AÑOS E INCAPAZ DE CUIDAR DE SÍ MISMO DEBIDO A UNA DISCAPACIDAD FÍSICA/MENTAL], O PADRE DEL EMPLEADO) TIENE UNA “ENFERMEDAD GRAVE” SEGÚN SE DEFINE EN LA FMLA?

"Enfermedad grave" de conformidad con la FMLA significa:

- a. **atención como paciente internado** en un hospital, hospicio, o establecimiento residencial de atención médica, que incluya un período de incapacidad (que significa incapacidad de trabajar, asistir a establecimientos de enseñanza o desempeñar otras actividades diarias corrientes) como consecuencia de una enfermedad grave o la recuperación de la misma, o cualquier tratamiento posterior relacionado con dicha atención como paciente internado.

- b. **tratamiento continuo** por parte de un profesional de asistencia sanitaria, que incluya uno o más de éstos:

un período de incapacidad (que significa no poder trabajar, asistir a un centro de enseñanza, desempeñar las actividades diarias corrientes) **de más de tres días calendarios completos, consecutivos, y cualquier tratamiento o período de incapacidad posterior relacionado con la misma enfermedad, que además implique:**

- (1) tratamiento dos o más veces por parte de un profesional de asistencia sanitaria en el plazo de 30 días a partir del primer día de incapacidad (**salvo que existan circunstancias atenuantes más allá del control del empleado**); O
- (2) **tratamiento por parte de un profesional de asistencia sanitaria por lo menos en una ocasión que dé como resultado un régimen de tratamiento continuo (por ejemplo un ciclo de administración de medicamentos de venta con receta o terapia para el tratamiento de una enfermedad grave) bajo la supervisión del profesional de asistencia sanitaria.**

Los requisitos indicados en (b) (1) y (2) para el tratamiento por parte de un profesional de asistencia sanitaria se refieren al tratamiento personal por parte de un profesional de asistencia sanitaria. La primera (o única) visita de tratamiento personal deberá tener **lugar en el plazo de siete (7) días del primer día de incapacidad.**

- c. **cualquier período de incapacidad debido a embarazo y/o para visitas de atención prenatal (para la empleada embarazada y su marido, pero no comprende al padre del niño que no sea el cónyuge).**
- d. **cualquier pedido de incapacidad o tratamiento por incapacidad debido una enfermedad grave crónica que:**
 - i. **requiera visitas periódicas (al menos dos veces por año) para su tratamiento por parte de un profesional de asistencia sanitaria** (o por parte de una enfermera bajo la supervisión directa del profesional de asistencia sanitaria);
 - ii. **continúe durante un período prolongado; y**
 - iii. **pueda causar períodos de incapacidad episódicos más que continuos** (por ejemplo, asma, diabetes, epilepsia, esclerosis múltiple, etc.)
- e. **un período de incapacidad que sea permanente o a largo plazo como consecuencia de una enfermedad para la cual el tratamiento puede no ser eficaz,** (por ejemplo, enfermedad de Alzheimer, un accidente cerebrovascular grave, o las etapas terminales de una enfermedad).
- f. **cualquier período de ausencia para recibir tratamientos múltiples (y la recuperación derivada de ello) por parte de un profesional de asistencia sanitaria o alguien que actúe bajo sus órdenes, para cirugía restaurativa después de un accidente u otra lesión; o una afección que pudiera ocasionar**

un período de incapacidad de más de tres días calendario completos, consecutivos, en ausencia de tratamiento médico (como por ejemplo, cáncer [quimioterapia, radiación, etc.], artritis grave [fisioterapia] o enfermedad renal [diálisis]).

Si la respuesta es “sí” a la pregunta sobre el empleado, cónyuge, hijo [menor de 18 años, o mayor de 18 años de edad e incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad física o mental], **o padre que tenga una enfermedad grave**, entonces cualquier período de ausencia debido a esa afección califica y se debe designar como licencia FMLA (lo que significa dar al empleado los avisos necesarios de elegibilidad y designación para licencia FMLA, solicitar la certificación médica de la necesidad de licencia FMLA (cuando sea necesario), y asignar doble código “FM” en la nómina de pagos con algún otro código de licencia).

2. **CUALQUIER PERÍODO DE AUSENCIA DEBIDO AL NACIMIENTO DE UN HIJO DE UN EMPLEADO O DE LA ASIGNACIÓN DE UN NIÑO A UN EMPLEADO PARA ADOPCIÓN O CRIANZA TEMPORAL CALIFICA Y SE DEBE DESIGNAR COMO LICENCIA FMLA** (lo que significa dar al empleado los avisos necesarios de elegibilidad y designación de licencia FMLA y asignar código doble “FM” en la nómina de pago con algún otro código de licencia).

FMLA RELACIONADA CON SERVICIO MILITAR:

3. *DERECHO DEL EMPLEADO A FMLA MILITAR*

La FMLA militar ofrece a los empleados elegibles licencia sin goce de sueldo por los siguientes motivos:

Licencia familiar de servicio activo:

- Un empleado puede tomar licencia familiar de servicio activo debido a una actividad no médica (una “exigencia calificada”) que esté directamente relacionada a un militar activo cubierto (limitado al cónyuge, hijo, hija, padre o madre del empleado) o a la convocatoria a servicio activo en las Fuerzas armadas, la Guardia Nacional o las Reservas que implican despliegue a un país extranjero y/o

Licencia familiar por militar herido:

- Un empleado elegible (limitado al cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar directo de un militar cubierto que sea miembro actual de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas) puede tomar licencia familiar por militar para cuidar a un familiar cubierto que sea miembro de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas y haya sido herido o contraído una enfermedad durante el cumplimiento del deber o estando en servicio activo (o porque servicio militar agravó un existente o preexistente herida o enfermedad, dado el caso de que dicha lesión o enfermedad hagan al miembro de la familia incapaz, desde el punto de vista médico, de realizar los deberes de la función, el grado, el rango o la categoría del miembro. Esto incluye herida o enfermedad graves de veteranos que fueron miembros de las Fuerzas armadas, la Guardia nacional, o de las Reservas en tiempo durante el período de cinco años que preceden la fecha en que el veterano experimenta ese tratamiento médico, la recuperación, o la terapia. El militar debe estar recibiendo tratamiento médico o supervisión por parte de un profesional de asistencia sanitaria del Departamento de Defensa o Asuntos de Veteranos (Veterans Affairs) o por una red TRICARE del Departamento de Defensa o un profesional de asistencia sanitaria autorizado que no pertenezca a la red.

Duración de la licencia

- Cuando la licencia es debido a una “exigencia calificada” (Licencia familiar de servicio activo):

Un empleado elegible puede tomarse hasta 12 semanas laborables de licencia durante un año civil.

NOTA: La palabra “exigencia” se refiere a un urgente actividad no médica que esté directamente relacionada con el servicio activo de un familiar cubierto (limitado al cónyuge, hijo, hija, padre o madre del empleado) o a la convocatoria a servicio activo en las Fuerzas armadas, la Guardia Nacional o las Reservas que implican despliegue a un país extranjero. Para que una actividad califique como exigencia, debe estar incluida en una de las siete categorías de actividades, o se debe acordar mutuamente entre el departamento y el empleado. Las siete categorías son: (1) aviso reciente de despliegue; (2) eventos militares y actividades relacionadas; (3) determinados arreglos

temporales para el cuidado infantil y las actividades escolares (pero no cuidado infantil continuo); (4) arreglos económicos y legales; (5) orientación por parte de un asesor no médico (como por ejemplo un miembro del clero); (6) descanso y recuperación (licencia autorizada cuando el miembro militar está de licencia por descanso temporal y recuperación); y (7) actividades posteriores al despliegue.

- Esta es una licencia sin goce de sueldo, pero tal como sucede con las licencias FMLA actuales, el empleado debe sustituir la debida licencia con goce de sueldo acumulada disponible (por ej., vacaciones) por la licencia sin goce de sueldo. El tiempo compensatorio también puede ser sustituido si así lo solicitara el empleado.
- Este período de licencia deberá tener un código doble; remítase a la Política y Procedimiento de la FMLA y/o a los Códigos de planilla de horas y procesamiento de la nómina de pago.

• Cuando la licencia es para cuidar a un militar herido o enfermo (Licencia familiar por militar herido):

Un empleado elegible (cónyuge, hijo, hija, padre, madre o familiar directo de un militar cubierto de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas) puede tomarse hasta 26 semanas laborales de licencia durante un único período de 12 meses para cuidar a un militar herido o enfermo que esté siendo sometido a tratamiento médico, recuperación, terapia, o esté catalogado como paciente ambulatorio o en la lista de retirados por discapacidad temporal, por una lesión o enfermedad grave. Cuando se combina con otras licencias calificadas por la FMLA, el total de la licencia FMLA no podrá exceder las 26 semanas en un único período de 12 meses.

- Esta es una licencia sin goce de sueldo, pero tal como sucede con las licencias FMLA actuales, el empleado debe sustituir la debida licencia con goce de sueldo acumulada disponible (por ej., vacaciones) por la licencia sin goce de sueldo. El tiempo compensatorio también puede ser sustituido si así lo solicitara el empleado.
- Este período de licencia también deberá tener un código doble; remítase a la Política y Procedimiento de la FMLA y/o a los Códigos de planilla de horas y procesamiento de la nómina de pago.

Consulte la Política y Procedimiento Interdepartamental en la Ley de licencia médica y familiar (en la Intranet de COR) **para obtener más detalles y para saber qué formularios debe usar.**

Póngase en contacto con Recursos Humanos (Marty Brennan o Phyllis Stadler) **si tiene alguna pregunta sobre la FMLA.**