

MUNICIPALIDAD DE RICHARDSON POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO INTERDEPARTAMENTAL

LEY DE LICENCIA MÉDICA Y FAMILIAR

POLÍTICA

La política de la Municipalidad de Richardson es acatar las cláusulas de la Ley de Licencia Médica y Familiar (FMLA, por sus siglas en inglés) y las normas publicadas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos para implementar la ley. Una copia de los “Derechos y responsabilidades del empleado en virtud de la Ley de licencia médica y familiar” (“Employee Rights and Responsibilities Under the Family and Medical Leave Act”), disponible en la Intranet bajo Formularios H.R. (H.R. Forms) se exhibirá en la Intranet de los empleados de la Municipalidad y en todas las carteleras de los departamentos.

PROCEDIMIENTO

A. GENERAL

La Ley de licencia médica y familiar fue promulgada inicialmente por el Congreso de los Estados Unidos en 1993. Sus cláusulas están reguladas por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, que promulgó las normas preliminares en enero de 1995; los procedimientos modificados de la Normativa final promulgada en noviembre de 2008 entrarán en vigencia el 16 de enero de 2009.

Los empleados deben: (a) responder las preguntas del supervisor concebidas para determinar si una ausencia puede estar calificada por la FMLA; (b) consultar a sus supervisores con anticipación y hacer un esfuerzo razonable para planear una licencia previsible para un tratamiento médico planificado (ya sea un plan continuo, intermitente o reducido) de modo de no afectar indebidamente el funcionamiento del departamento; y (c) tratar y resolver con sus supervisores cualquier controversia respecto a si la licencia califica como licencia FMLA.

Los supervisores/gerentes departamentales deben: (a) ofrecer respuestas pertinentes a las preguntas del empleado sobre los derechos y responsabilidades del empleado en virtud de la FMLA; (b) tratar y resolver con los empleados cualquier controversia respecto a si la licencia solicitada califica como licencia FMLA; y (c) documentar dichas conversaciones y conservar la documentación al respecto durante tres (3) años de conformidad con las normas de retención del registro de FMLA.

B. DERECHOS DE LICENCIA DEL EMPLEADO EN VIRTUD DE LA FMLA

Los empleados (de tiempo completo o medio tiempo) que hayan estado empleados en la Municipalidad durante 12 meses por lo menos (no necesitan ser meses consecutivos, pero deben estar dentro de los siete (7) años anteriores a la fecha de la licencia), y que hayan trabajado al menos 1250 hora durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al comienzo de la licencia, tienen derecho a un total de 12 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo durante un año civil por cualquiera de los siguientes motivos:

1. nacimiento del hijo de un empleado, para cuidar a ese hijo (la elegibilidad para la licencia vence 12 meses después de la fecha de nacimiento del niño);
2. asignación de un niño al empleado para adopción o cuidados temporales (la elegibilidad para la licencia vence 12 meses después de la fecha de asignación del niño);
3. para cuidar al cónyuge., hijo o padre del empleado, SI ese cónyuge, hijo o padre del empleado tiene una enfermedad grave según lo define la FMLA – ver “Sección C - Definiciones” (incluye la provisión de atención física y/o psicológica).

4. el empleado tiene una enfermedad grave (según lo define la FMLA – ver “Sección C - Definiciones” que impida al empleado llevar a cabo todas las funciones esenciales de su puesto;
5. debido a una actividad no médica (“exigencia calificada”) que esté directamente relacionada al servicio activo de un miembro de la familia cubierto (limitado al cónyuge, hijo/hija, o padre 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. (Ver Sección C – Definiciones de las siete categorías de actividades que califican como exigencias).
6. para un empleado elegible (limitado al cónyuge, hijo/hija, padre o pariente más cercano de un militar cubierto) para atender a un militar cubierto que actualmente integre las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas que haya sido lesionado o contraído una enfermedad en el cumplimiento del deber o mientras estaba en deber activo, o porque servicio militar agravó un existente o preexistente herida o enfermedad, siempre y cuando dicha lesión o enfermedad haga que el militar no sea médicamente apto para realizar los deberes de su función, grado, rango, o categoría. Esto incluye a 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. (Ver Sección C – Definiciones de calificaciones de militares cubiertos). Esta licencia puede ser de hasta 26 semanas de trabajo de licencia sin goce de sueldo durante un único período de 12 meses. *Esta es la única situación en la que se puede tomar una licencia de hasta 26 semanas.*
 - **NOTA:** Durante el período único de 12 meses, un empleado elegible tendrá derecho a un total combinado de 26 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo, sin importar las diversas razones para la licencia FMLA.

Cuando tanto el esposo como la esposa son empleados de la Municipalidad y cumplen los requisitos para la licencia por el nacimiento o asignación de un niño en virtud de las subsecciones (B)(1) y (2), *o para cuidado de uno de los padres según la subsección (B)(3)*, o debido a una necesidad o exigencia urgente (exigencia calificada) que surja del servicio activo de un miembro de la familia cubierto o la convocatoria a servicio activo de conformidad con la subsección (B)(5) de esta sección, tendrán derecho a un total de 12 semanas laborales, juntas (NO 12 semanas cada uno) de licencia médica y familiar en un año civil por los motivos 1, 2, y para cuidar a un padre enfermo solamente por el motivo 3. No obstante, **si la licencia es para cuidarse a sí mismo (motivo 4) o para cuidar al cónyuge o un hijo enfermo, cada empleado tiene derecho a 12 semanas laborales de licencia sin goce de sueldo por año civil en virtud de la FMLA.**

El empleado no podrá tomar licencia intermitente ni tener un horario laboral reducido (por ejemplo, menos horas que el horario total fijado), salvo que:

- se haya determinado que es necesario del punto de vista médico (**debido a** la enfermedad grave del empleado, O
- para cuidar al cónyuge, padre, o hijo con una enfermedad grave, O
- por el tratamiento médico planeado para el empleado o un familiar que cumpla los requisitos) cuando la causa subyacente califique para la licencia FMLA (ver anterior), O
- se deba a una actividad no médica (exigencia calificada, ver Definiciones) que esté directamente relacionada al servicio activo de un familiar cubierto o a la convocatoria a servicio activo en la Guardia Nacional o las Reservas.

La licencia intermitente o el horario reducido se pueden tomar después del nacimiento de un niño sano o la asignación para adopción o cuidado temporal de un niño sano solamente si el departamento del empleado está de acuerdo.

Si la licencia intermitente previsible considera necesaria es el punto de vista médico para el tratamiento médico planificado del empleado, un familiar, o un militar cubierto, el Administrador de la Municipalidad (o la persona designada) puede exigir que el empleado sea transferido temporalmente a un puesto alternativo disponible para el cual el empleado esté calificado, con los mismos beneficios y la misma remuneración, para evitar alteraciones en el funcionamiento de la Municipalidad. (Un empleado con licencia intermitente previsible no puede ser transferido a una tarea alternativa).

La licencia intermitente debida a una actividad no médica (exigencia calificada) que esté directamente relacionada a la convocatoria al servicio activo está sujeta a que el empleado proporcione aviso practicable y factible del estado de servicio activo.

No se puede exigir a los empleados que tomen más licencia FMLA que la necesaria para abordar las circunstancias que causaron la necesidad de licencia.

La licencia FMLA, al igual que otros tipos de licencia remunerada, se puede tomar en segmentos de quince minutos.

Los empleados deben sustituir la licencia con goce de sueldo acumulada pertinente (por ejemplo, licencia por enfermedad, cuando sea pertinente, licencia vacacional, cuando sea pertinente, tiempo compensatorio si lo solicitan y/o el departamento lo exige) por toda o parte de las 12 o 26 (cuando corresponda) semanas laborales de licencia FMLA sin goce de sueldo antes de poder tomar licencia FMLA sin goce de sueldo. (Ver los ejemplos de las páginas nueve y diez). Independientemente de la licencia remunerada y/o sin goce de sueldo utilizada, la licencia FMLA correrá simultáneamente con ésta, y la nómina de pago se codificará con código doble (consultar la Sección E. III, Codificación de la nómina de pago).

La licencia médica y familiar de los empleados que ejerzan su derecho a tomarla no los perjudicará de conformidad con las normas de asistencia departamentales o de la Municipalidad, ni en los Informes de Eficiencia. A su regreso de dicha licencia, serán asignados al puesto que tenían cuando comenzó la licencia O a un puesto equivalente con la misma remuneración, y los mismos beneficios y condiciones de empleo.

EXCEPCIÓN: Sólo a los empleados remunerados de horario completo *que se encuentren entre el 10 por ciento mejor remunerado de los empleados de la Municipalidad* se les podrá negar la reincorporación a su puesto anterior (o uno equivalente) si la negativa es necesaria para evitar perjuicio económico sustancial y grave al funcionamiento de la Municipalidad, Y a dicho empleado se le notificará la intención de rechazar la reincorporación en el momento que la Municipalidad determine que dicho perjuicio podría ocurrir. A dichos empleados no se les puede negar el derecho a tomar la familiar y médica, pero se les puede negar la reincorporación a su puesto anterior (o a uno equivalente).

La Municipalidad tiene derecho a exigir la certificación médica de una enfermedad grave para corroborar una solicitud de licencia médica y familiar para cuidar a un cónyuge, hijo, padre, o de sí mismo debido a una enfermedad grave. Al empleado se le suministran formularios del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL, por sus siglas en inglés) para solicitar esta certificación (se usan

formularios diferentes para la enfermedad grave del empleado o para los familiares cubiertos del empleado). Ver la lista de formularios en la última página de este Procedimiento.

La Municipalidad también puede exigir una segunda y tercera opinión, a costo de la Municipalidad, si existieran motivos para dudar de la validez de la certificación médica. La Municipalidad escogerá al profesional que dará la segunda opinión, la elección del profesional que dará la tercera opinión deberá acordarse entre la Municipalidad y el empleado.

Cuando el daño que habilite la compensación del trabajador cumpla los criterios de una enfermedad grave según se define en la FMLA (por ejemplo, el paciente debe ser hospitalizado para su atención, o ausencia durante más de tres días consecutivos que ocasione al menos dos visitas del profesional de asistencia sanitaria, o tratamiento por parte de un profesional de asistencia sanitaria que dé como resultado un régimen de tratamiento continuado bajo la supervisión del profesional de asistencia sanitaria), esa ausencia por la compensación del trabajador deberá ser codificada con código doble como licencia FMLA.

Mientras un empleado está con licencia FMLA, continúa su relación laboral. Por consiguiente, las normas de empleo del departamento se continúan aplicando mientras un empleado está con licencia FMLA, de la misma manera en que se aplican a los empleados que continúan trabajando o están ausentes con algún otro tipo de licencia. Esto también se aplica a la política del departamento respecto a cualquier empleo externo mientras se está con licencia de la Municipalidad (incluso ausencias por compensación del trabajador).

C. DEFINICIONES

Servicio activo – servicio bajo una convocatoria federal u orden de servicio activo en las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas.

Hijo - un niño biológico, adoptado o hijo de crianza, hijastro, un pupilo legal, o el hijo de una persona que actúe en el lugar padre (con todas las responsabilidades paternas), que sea menor de 18 años de edad, o que tenga 18 años o más y no pueda cuidarse a sí mismo debido a una incapacidad mental o física.

Militar cubierto – un miembro actual de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas quien, por una lesión o enfermedad grave, está siendo sometido a tratamiento médico, (por parte de un profesional de asistencia sanitaria del Departamento de Defensa o de Asuntos de Veteranos (“Veterans Affairs”) o por una red TRICARE del Departamento de Defensa o un profesional de asistencia sanitaria privado autorizado que no pertenezca a la red), recuperación, o terapia, o está catalogado como paciente ambulatorio, o está en la lista de retirados por discapacidad. Esto incluye a 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.

Profesional de asistencia sanitaria – comprende a los médicos autorizados especializados en medicina u osteopatía, podólogos, dentistas, psicólogos clínicos, optometristas, quiroprácticos, enfermeros titulados, auxiliares médicos, enfermeras parteras, trabajadores sociales clínicos, que estén autorizados para ejercer y desempeñarse en su área de competencia, de conformidad con la ley estatal; **también incluye enfermeras u otros profesionales (por ejemplo, fisioterapeutas) bajo la supervisión directa o bajo las órdenes de un profesional de asistencia sanitaria.**

Padre - el padre/madre biológico/a o una persona que actuó en el lugar del padre/madre cuando el empleado era niño.

Exigencia calificada - una actividad no médica que esté directamente relacionada con el servicio activo de un familiar cubierto (limitado al cónyuge, hijo, hija, o 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 ser incluida en una de las siete categorías, o se debe acordar mutuamente entre el departamento y el empleado. Las siete categorías son:

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

Enfermedad grave – una enfermedad, lesión, discapacidad o afección física o mental que implique:

I. atención como paciente internado (es decir, estadía durante la noche) en un hospital, hospicio, o establecimiento residencial de atención médica, que incluya un período de incapacidad (definido como incapacidad de trabajar, asistir a establecimientos de enseñanza o desempeñar otras actividades diarias corrientes como consecuencia de la enfermedad grave, su tratamiento, o la recuperación de la misma), o cualquier tratamiento posterior relacionado con dicha atención como paciente internado; o

II. tratamiento continuo por parte de un profesional de asistencia sanitaria, que incluya uno o más de los siguientes:

(a) **un período de incapacidad 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 al 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 para el tratamiento de una enfermedad grave) bajo la supervisión del profesional de asistencia sanitaria.**

Los requisitos indicados en (a) (1) y (2) de esta sección 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;

NOTA: Ver el Punto V “Excepciones”.

(b) cualquier **período de incapacidad como consecuencia de embarazo, o para atención prenatal** (inclusive visitas de atención prenatal a un médico, que incluye las visitas prenatales del esposo de la empleada embarazada, pero no comprende al padre del niño que no sea el cónyuge).

- (c) **cualquier período de incapacidad o tratamiento por dicha incapacidad debido a una enfermedad grave crónica**, que
 - (1) 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 de un profesional de asistencia sanitaria;
 - (2) continúe durante un período prolongado (inclusive episodios recurrentes de una única enfermedad subyacente); y
 - (3) pueda causar períodos de incapacidad episódicos más que continuos (por ejemplo, asma, diabetes, epilepsia, etc.)
- (d) 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 e Alzheimer, un accidente cerebrovascular grave, o las etapas terminales de una enfermedad.
- (e) **cualquier periodo de ausencia para recibir tratamientos múltiples (incluso la recuperación derivada de ello)** por parte de un profesional de asistencia sanitaria, alguien que actúe bajo las órdenes o la remisión de un profesional de asistencia sanitaria, **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).

Enfermedad mental, alergias, cirugías reconstituyente, dental o plástica o de restauración después de una lesión, y extirpación de tumores cancerosos pueden ser enfermedades graves, pero sólo si se cumplen todas las condiciones que establece esta sección.

- III. **El tratamiento, para los fines de la FMLA, incluye, entre otras cosas, exámenes para determinar si existe una enfermedad grave y evaluaciones de esa enfermedad.** No incluye exámenes de rutina físicos, oculares ni dentales. De conformidad con el párrafo (II) (a) (2) en la página 5, **un régimen de tratamiento continuo comprende un ciclo de medicamentos de venta con receta o terapia que requiera equipos especiales para resolver o aliviar la afección.** No incluye la administración de medicamentos de venta libre ni otras actividades que se puedan iniciar sin una visita al profesional de asistencia sanitaria.
- IV. Las afecciones para las que se administran tratamientos cosméticos no son “enfermedades graves” a menos que se requiera atención hospitalaria o surjan complicaciones.
- V. **EXCEPCIONES:** Generalmente, salvo que surjan complicaciones, el resfrío común, gripe, dolores de oídos, malestar de estómago, úlceras leves, dolores de cabeza que no sean jaquecas, problemas dentales o de ortodoncia corrientes o enfermedad periodóntica, etc., no cumplen los requisitos de la definición de “enfermedad grave” **y no califican para la licencia FMLA.**

- VI.** El uso indebido de alcohol y otras drogas puede ser una enfermedad grave si se cumplen las condiciones de esta sección. No obstante, la licencia FMLA sólo se puede tomar para el tratamiento del uso indebido de alcohol y otras drogas por parte de un profesional de asistencia sanitaria o de alguien que trabaje de acuerdo a la recomendación de un profesional de asistencia sanitaria.

La ausencia como consecuencia del uso indebido de alcohol y otras drogas, en vez de tratamiento, no califica para la licencia FMLA.

Lesión o enfermedad grave – como corresponde a la FMLA militar, una lesión o enfermedad sufrida por un miembro actual de las Fuerzas Armadas, la Guardia Nacional o las Reservas en el cumplimiento del deber estando en servicio activo o porque servicio militar agravó un existente o preexistente herida o enfermedad que haga que el militar no sea médicamente apto para realizar los deberes de su función, grado, rango, o categoría. Esto incluye herida o enfermedad graves de veteranos que fueron miembros de las Fuerzas armadas, de la Guardia nacional, o de las Reservas en tiempo durante del período de cinco años que preceden la fecha en que el veterano experimenta ese tratamiento médico, la recuperación, o la terapia.

D. RESPONSABILIDADES DEL EMPLEADO

I. SOLICITUD DE LICENCIA QUE CALIFIQUE COMO FMLA

En todo caso en que la necesidad de la licencia que califique como licencia médica y familiar sea previsible, el empleado deberá proporcionar una solicitud **escrita u oral** a su supervisor con no menos de 30 días de anticipación al comienzo de la licencia. Si la necesidad de licencia no permite un aviso de 30 días, el empleado lo suministrará lo antes posible. (Nota: Esto incluye las solicitudes de licencia vacacional, licencia por enfermedad, o licencia por enfermedad de familiar, SI el motivo causante de la licencia cumple los criterios de la licencia FMLA).

NOTA: El empleado **no** tiene que usar el término “licencia FMLA” al hacer la solicitud, pero llamarla “enfermedad” no es suficiente por sí solo, para poner en marcha los requisitos de la FMLA. El empleado debe proporcionar información suficiente para que el supervisor determine razonablemente si la FMLA es pertinente a la solicitud de licencia (es decir, establecer un motivo que califique para la licencia o explicar la razón de la misma, siempre que el período y la duración de la licencia sean previsibles, etc.)

Cuando un supervisor tiene conocimiento de que el motivo de la licencia solicitada es un motivo que califica como licencia FMLA, el supervisor debe informar al empleado que la licencia califica como licencia FMLA y será designada como tal. Esto proporciona al empleado el aviso de que tiene derechos de conformidad con la ley Federal en virtud de la FMLA. (Ver Sección E. II, Responder a la solicitud).

El empleado deberá hacer un esfuerzo razonable para no alterar el funcionamiento de la Municipalidad y su Departamento y grupo de trabajo.

La licencia que califica como FMLA siempre tendrá código doble en la nómina de pagos. Toda la licencia con goce de sueldo acumulada (por ejemplo, vacacional, por enfermedad, etc.) se debe sustituir por licencia sin goce de sueldo por alguna parte (o toda, si el empleado tiene suficiente licencia acumulada del tipo apropiado) de la licencia que califica como FMLA, antes de que el empleado pueda tomar licencia FMLA sin goce de sueldo.

EJEMPLO: Los códigos de la planilla FM y FS se usarán para las primeras 80 horas de licencia por enfermedad utilizada para cuidar a un familiar calificado con una enfermedad grave (hasta agotar las 80 horas de licencia por enfermedad de familiar del empleado para el año civil). Si la necesidad se prolonga más allá de la licencia por enfermedad familiar admisible del empleado para el año civil, y el empleado acumuló licencia vacacional, se usarán FM y VA hasta que se agote la licencia vacacional acumulada. Cualquier resto de licencia para cuidar al familiar enfermo será licencia sin goce de sueldo (FM y AO).

Los derechos y obligaciones federales en virtud de la FMLA tienen validez si el motivo de la licencia solicitada es un motivo que califica para licencia FMLA, independientemente del código de pago que se use.

La protección de la FMLA no se aplicará si:

- el motivo de la licencia ya no existe, y/o
- el empleado no suministra los avisos o certificaciones que se exigen, y/o
- el empleado tergiversa el motivo de la licencia.

II. CERTIFICACIÓN MÉDICA DE ENFERMEDAD GRAVE

El empleado deberá proporcionar la certificación de enfermedad grave que se exige (para sí mismo o del familiar cubierto) en el plazo de 15 días cuando se le solicite. Ver Sección F. – CERTIFICACIÓN MÉDICA DE ENFERMEDAD GRAVE.

E. RESPONSABILIDADES DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL

I. RECIBIR LA SOLICITUD DE LICENCIA

Cuando un empleado que reúne las condiciones **comunica la necesidad de dejar el trabajo durante un período, para** cuidar a:

- un recién nacido, un niño recientemente adoptado, o un hijo de crianza recientemente asignado;
- un hijo, cónyuge, un padre con una enfermedad grave (consultar “Definiciones”); o
- a sí mismo **debido a una enfermedad grave** (consultar “Definiciones”), o
- por licencia médica familiar de militar debida a servicio activo o lesión/enfermedad,

entonces la solicitud **califica como motivo para licencia FMLA y debe ser designada como tal** (Ver Anexo I para conocer un Organigrama de la FMLA que puede ser una guía útil). El empleado puede o no usar el término “licencia médica y familiar “ (no es necesario hacerlo para que esté calificada por la FMLA).

El aviso del empleado puede ser en forma verbal o escrita. El empleado debe suministrar:

- el motivo de la licencia calificado por la FMLA, y
- la fecha en que necesita comenzar, y
- la fecha aproximada de retorno al trabajo

II. RESPONDER A LA SOLICITUD

La FMLA es una obligación del empleador y un derecho del empleado. Independientemente de cómo se entera el supervisor, cuando el supervisor sabe que el motivo de la licencia solicitada de un empleado es un motivo que califica para la licencia FMLA, **el supervisor debe notificar al empleado que la licencia califica para licencia FMLA y deberá ser designada como tal.** Esto proporciona al empleado el aviso de que tiene derechos de conformidad con la ley federal en virtud de la FMLA. *(Los derechos federales en virtud de la FMLA tienen validez si el motivo de la licencia solicitada es un motivo que califica para licencia FMLA, independientemente del código de pago que se use).*

Se debe usar el **Formulario WH-381** del Departamento de Trabajo de Estados Unidos (DOL), **Aviso de elegibilidad y derechos y responsabilidades (Notice of Eligibility and Rights & Responsibilities)** (disponible en la Intranet de la Municipalidad bajo Formularios H R) para responder a la solicitud de un empleado de licencia que califique como licencia protegida por la FMLA. Se debe usar el Formulario **WH-382, Aviso de designación**, del

Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL), para designar a la licencia solicitada como protegida por la FMLA y avisar al empleado del requisito de sustituir la licencia con goce de sueldo durante la licencia FMLA. (Los formularios están disponibles en la Intranet de la Municipalidad, bajo Formularios H.R.) **Esos dos formularios se usarán juntos.**

Se debe usar el Formulario **WH 380-E para solicitar certificación médica por la enfermedad grave del empleado**; se debe usar el Formulario **WH-380-F para solicitar esta certificación por la enfermedad grave del familiar del empleado.** (Los formularios están disponibles en la Intranet de la Municipalidad, bajo Formularios H.R.)

Para licencias relacionadas con el servicio militar, se debe usar WH-384, Certificación de exigencia calificada para licencia familiar militar y WH-385, Certificación por lesión o enfermedad grave de militar cubierto (también disponible en la Intranet de la Municipalidad, bajo Formularios H.R.).

La **respuesta del supervisor** a la solicitud del empleado se **debe proporcionar por escrito en el plazo de cinco días laborales** (circunstancias atenuantes de ausencia) **después de la primera vez en cada año civil en que el empleado solicite licencia FMLA por un motivo particular que califique.**

Se permite la designación retroactiva de licencia FMLA, con aviso adecuado al empleado, siempre que no cause daño ni perjuicio al empleado. En todos los casos en los que la licencia califique para el amparo de la FMLA, la Municipalidad el empleado pueden acordar mutuamente que la licencia se designe retroactivamente como licencia FMLA.

Cuando el supervisor recibe la solicitud, debe verificar primero si existe alguna licencia con goce de sueldo acumulada apropiada; si hay disponible, el empleado debe sustituir la licencia con goce de sueldo acumulada adecuada por toda (o una parte) de la licencia FMLA sin goce de sueldo antes de tomarla. **Si/cuando las licencias con goce de sueldo apropiadas se agotan, el saldo de las 12 semanas laborales para el año civil será licencia FMLA sin goce de sueldo (con código doble como “FM” y “AO”).**

EJEMPLOS:

- (a) Sería adecuado solicitar a un empleado que se sustituyera licencia vacacional (por licencia sin goce de sueldo) para cuidar a un hijo recién llegado (por nacimiento, adopción, o asignación para crianza temporal), o un padre que no viva en el núcleo familiar inmediato. (Es adecuado que la licencia médica se sustituya [por licencia sin goce de sueldo] por una empleada que ha dado a luz).
- (b) Para cuidar de un familiar (definido como esposo, esposa, hijo, hijo adoptivo, yerno/nuera, padre, padre adoptivo, suegra/suegro actual, abuelo/abuelo político, nieto, hermano, hermana, hermanastro/hermana, o cuñado/cuñada) del empleado, sería adecuado sustituir primero la licencia disponible por enfermedad de familiar ["SF"] (hasta un máximo de 80 horas por año civil) por licencia sin goce de sueldo, después comenzar a sustituir licencia vacacional hasta que se agoten las acumulaciones, y luego toda la licencia restante para este fin sería sin goce de sueldo (AO).
- (c) Si el empleado es el que tiene la enfermedad grave, sería apropiado sustituir primero la licencia por enfermedad con goce de sueldo por licencia sin goce de sueldo, después usar licencia vacacional.
- (d) Para tomar una licencia familiar de servicio activo, sería adecuado solicitar al empleado que la sustituyera por la licencia vacacional.
- (e) Para la Licencia familiar por militar herido, sería adecuado primero sustituir cualquier licencia disponible por enfermedad familiar ["SF"] (hasta un máximo de 80 horas por año civil) por licencia sin goce de sueldo, después comenzar a sustituir licencia vacacional hasta que se agoten las acumulaciones, luego cualquier licencia restante para este fin sería sin goce de sueldo (AO).

TODAS estas licencias también se codificarían con código doble con FM. Si/cuando toda la licencia con goce de sueldo apropiada se agotara, la licencia FMLA restante sería sin goce de sueldo (codificada "AO" con "FM").

En el caso de que una relación familiar elegible sea cuestionable, se debe pedir el asesoramiento de Recursos Humanos. Se puede pedir alguna forma de documentación al empleado para confirmar la relación familiar por motivos conforme a la FMLA (por ejemplo, licencia por nacimiento, asignación de un hijo para adopción o crianza temporal, o para cuidar de uno de los padres), si es necesario.

III. CODIFICACIÓN DE LA NÓMINA DE PAGO

NOTA: Los empleados tienen derecho a un máximo de 12 (ó 26, cuando corresponda) semanas laborales de FMLA en un año civil. **Como se estipula a continuación, se asignará código doble con "FM" por hasta 12 (ó 26, cuando sea pertinente) semanas laborales en un año civil, después se suspenderá la codificación doble para ese año civil** (la elegibilidad se renueva el siguiente año civil).

Se exige a los empleados que sustituyan primero la licencia con goce de sueldo acumulada pertinente (por ejemplo licencia por enfermedad cuando sea apropiado, licencia vacacional cuando sea apropiado) por toda o una parte de las 12 (ó 26, cuando sea pertinente) semanas laborales de licencia FMLA sin goce de sueldo antes de que puedan tomar licencia FMLA no remunerada. (Ver Sección C.1 para conocer los ejemplos).

La licencia que califica como FMLA siempre tendrá código doble en la nómina de pago. Cualquier licencia con goce de sueldo acumulada (por ejemplo, vacacional, por enfermedad, etc.) se debe sustituir por licencia sin goce de sueldo por alguna parte (o toda, si el empleado

tiene suficiente licencia acumulada del tipo apropiado) de la licencia calificada por la FMLA, **antes de que el empleado pueda tomar licencia FMLA sin goce de sueldo.**

EJEMPLOS:

- (a) Si un familiar del **empleado** (definido como: esposo, esposa, hijo, hijo adoptivo, yerno/nuera, padre, padre adoptivo, suegra/suegro actual, abuelo/abuelo político, nieto, hermano, hermana, hermanastro/hermana, o cuñado/cuñada) del empleado,) es el que tiene una enfermedad grave, se puede usar un máximo de 80 horas de la licencia por enfermedad con goce de sueldo acumulada del empleado por año civil y se asignará un código doble como “licencia por enfermedad de familiar” (SF) y “FMLA” (FM). Si la necesidad de dicha licencia se prolonga más allá de 80 horas por año civil, y el empleado ha acumulado licencia vacacional, se usará FM y VA hasta que se agote la licencia vacacional acumulada. Cualquier resto de licencia para cuidar al familiar enfermo será licencia sin goce de sueldo (FM y AO).
- (b) Si un empleado dispone de licencia vacacional con goce de sueldo acumulada, **y la solicitud de FMLA es apropiada para usar licencia vacacional**, se debe asignar código doble a la ausencia tanto por “Vacacional” (VA) como por “FMLA” (FM). Si/cuando la licencia vacacional acumulada se agota, se debe asignar código doble al resto de la licencia como “Licencia sin goce de sueldo” (AO) y “FMLA” (FM).
- (c) Si el **empleado es el que tiene la enfermedad grave**, asignar código doble a la nómina de pago como Licencia por enfermedad (SK) o licencia por Compensación al trabajador (ya sea WC o IJ, la que sea adecuada). Si/cuando la licencia por enfermedad/compensación al trabajador con goce de sueldo se agota (la licencia por enfermedad acumulada no está disponible cuando es pertinente), asignar código doble al resto de la licencia como “Médica familiar” (FM) y “Licencia sin goce de sueldo” (AO).

Dado que la licencia familiar es un derecho otorgado por la ley Federal, **a todas las ausencias de más de tres días consecutivos, días calendario completos, que también cumplan las condiciones de enfermedad grave** (ver Definiciones) se les **deberá asignar código doble como licencia médica y familiar, y cualquier licencia con goce de sueldo acumulada** apropiada o “Licencia sin goce de sueldo” (hasta un máximo de 12 (ó 26, cuando sea pertinente) semanas laborales de “FM” en un año civil).

Excepción: Si el empleado no proporciona la certificación médica requerida de una enfermedad grave cuando se le solicita, la ausencia no se codificará como “FM” ni estará protegida por la FMLA.

Póngase en contacto con el Director o Subdirector de Recursos Humanos para obtener asesoramiento adicional en cuanto sea evidente que la licencia FMLA se prolongará más allá de 12 (ó 26, cuando sea pertinente) semanas laborales en un año civil.

F. CERTIFICACIÓN MÉDICA DE ENFERMEDAD GRAVE

Habitualmente, cuando la licencia es previsible y se ha suministrado un aviso con 30 días de anticipación por lo menos, y el departamento solicita certificación médica de una enfermedad grave (para sí mismo o para un familiar cubierto), se puede exigir al empleado que proporcione la certificación médica ANTES del comienzo de la licencia. Si la necesidad de licencia no lo permite, se puede exigir al empleado que proporcione certificación médica en el plazo de 15 días cuando así se le solicite. *(Si el empleado ha hecho un esfuerzo genuino,*

diligente, para obtener esta certificación, pero no ha logrado obtenerla por razones que escapan al control del empleado, la certificación se puede devolver después de los 15 días. El empleado debe coordinar esto con su supervisor). La certificación incompleta o insuficiente se debe corregir en el plazo de siete (7) días después de que el supervisor informe al empleado de la deficiencia.

Se debe consultar a Recursos Humanos para determinar la necesidad y obtener una segunda y una tercera opinión respecto a la certificación médica. La Municipalidad puede elegir al profesional que dará la segunda opinión; la Municipalidad y el empleado deben acordar mutuamente en el tercero, si es necesario un “desempate”. La Municipalidad paga por la segunda y la tercera opinión, y reembolsará al empleado o al familiar los gastos varios razonables de transporte en los que incurra para obtener la segunda/tercera opinión requerida. Cuando la Municipalidad exija una segunda y una tercera opinión médica, el empleado deberá colaborar para obtenerlas de proveedores de tratamiento para corroborar la certificación de una enfermedad grave.

No proporcionar la certificación médica solicitada de una enfermedad grave puede causar la demora en la aprobación de la licencia y anulará la protección de la FMLA para el empleado.

Una certificación médica de una enfermedad grave tiene vigencia en lo que se refiere a una afección en particular por la duración estipulada de la licencia, o por el resto del año civil, lo que sea menor. Se puede exigir a un empleado que proporcione una nueva certificación en cada año civil subsiguiente cuando sea pertinente, por ejemplo, respecto a enfermedades crónicas en curso.

Se puede exigir la renovación de la certificación del empleado cada seis (6) meses por la ausencia que se haya repetido por la misma enfermedad. También se puede exigir la renovación de la certificación cuando se solicita una ampliación de la licencia, o cuando cambiaron las circunstancias descritas en la última certificación (por ejemplo, se haya producido un patrón de ausencias alrededor de los días libres, etc.), o el departamento recibe información que pone en duda el motivo establecido por el empleado para una ausencia o la validez de su última certificación (por ejemplo, la observación del empleado participando en actividades que no son compatibles con la necesidad de tiempo libre como consecuencia de la enfermedad certificada).

Cualquier contacto directo con el profesional de asistencia sanitaria del empleado respecto a la enfermedad del empleado deberá ser manejado por Recursos Humanos. Los supervisores y gerentes del departamento NO pueden llamar al profesional de asistencia sanitaria de un empleado salvo para solicitar o proporcionar información administrativa, por ejemplo, números de fax; específicamente no pueden tratar la enfermedad del empleado con el profesional de asistencia sanitaria.

En algunos casos se exigirá una certificación de aptitud para el servicio por parte de un profesional de asistencia sanitaria al retornar al trabajo. El departamento debe ser coherente en tales solicitudes, y aplicar uniformemente esta certificación de aptitud para el servicio en el caso de todos los empleados en situación similar (por ejemplo, en algunos cargos, o todos los empleados juramentados, etc.) que retornen de licencias FMLA, enfermedad y/o compensación al trabajador.

Algunas veces será adecuado proporcionar al empleado una copia de la descripción del trabajo del empleado y exigir que su profesional de asistencia sanitaria evalúe si el empleado puede desempeñar las funciones esenciales del empleo. Se debe avisar al empleado con

anticipación que se exigirá dicha evaluación. Se debe usar el Formulario WH-381 del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL), Aviso de elegibilidad y derechos y responsabilidades (Notice of Eligibility and Rights & Responsibilities) para responder a la solicitud de licencia de un empleado que califique como licencia protegida por la FMLA. Se debe usar el Formulario WH-382, Aviso de designación, para designar la licencia solicitada como licencia protegida por la FMLA y avisar al empleado del requisito de sustituir la licencia con goce de sueldo durante la licencia FMLA. (Ambos formularios están disponibles en la Intranet de la Municipalidad, bajo Formularios H.R.)

Se puede exigir una certificación de aptitud para el servicio para cada licencia continua, al retorno al trabajo del empleado. En el caso de licencia programada intermitente o reducida, se puede exigir la certificación de aptitud para el servicio cada 30 días si hay dudas razonables sobre la seguridad (definida como riesgo importante de dañarse a sí mismo o a otras personas).

Si un empleado no presenta la certificación médica requerida de una enfermedad grave cuando se lo solicita el departamento, la ausencia no está protegida por la FMLA (*lo que significa que la ausencia puede perjudicar al empleado para los fines disciplinarios y/o de evaluación*).

Toda la información de los formularios de FMLA se debe mantener confidencial, y divulgar sólo a aquellos con auténtica necesidad de saber en la Municipalidad, y al empleado. Otra información que no sea la que incluyen los formularios de certificación NO se puede exigir, esto es necesario para evitar infringir la Ley sobre Estadounidenses con discapacidades. La FMLA no modifica ni afecta ninguna ley que prohíba la discriminación sobre la base de la discapacidad, como por ejemplo la ADA.

V. ACCIONES ILEGALES

Las ausencias por motivos que cumplen los requisitos de la FMLA por hasta 12 (ó 26, cuando sea pertinente) semanas laborales en un año civil son derechos del empleado en virtud de la ley federal FMLA, si se cumplen todas las condiciones exigidas. **Como tal, las ausencias legítimas por FMLA no pueden perjudicar a los empleados de conformidad con políticas de asistencia (salvo que el empleado no presente la certificación médica requerida cuando se le solicite hacerlo). Tampoco se puede usar la licencia FMLA como un factor negativo en acciones disciplinarias ni en ascensos.**

Cuando la licencia con goce de sueldo (vacacional, licencia por enfermedad, compensación al trabajador) se sustituye por (se utiliza con) licencia FMLA sin goce de sueldo, el departamento no puede imponer requisitos de solicitud/uso más estrictos para dicha licencia que en circunstancias normales. La Municipalidad puede exigir la sustitución (uso) de FLSA compensatoria y/o un empleado puede solicitar que se conceda el uso de su tiempo compensatorio (en vez de licencia con goce de sueldo acumulada)

VI. AUDIENCIAS DE INCAPACIDAD PARA TRABAJAR

Después de doce meses de ausencia continúa y/o incapacidad de desempeñar las funciones esenciales de su empleo, si un empleado de tiempo completo aún no ha retornado al trabajo debido a su enfermedad mental/física, el empleado será convocado ante la Junta de Servicio Civil en una audiencia para mostrar

justificación de Incapacidad para trabajar. (Esto es coherente con las normas establecidas precedentes y del Servicio Civil). Se debe consultar

al Director o Subdirector de Recursos Humanos varios meses antes de que hayan transcurrido doce meses de ausencia y/o incapacidad de desempeñar las funciones esenciales del empleo.

original firmado por Bill Keffler

Bill Keffler

Administrador de la Municipalidad

6-6-95 (revisado 11-09)

Fecha

Adjuntos: Anexo 1 – Organigrama de la FMLA

Formularios FMLA disponibles en la Intranet de la Municipalidad, bajo Formularios H.R.

- Publicación WHD 1420 - Póster de FMLA del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos
- WH 380-E, Enfermedad grave del empleado
- WH -380-F, Enfermedad grave de un familiar
- WH-381, Aviso de elegibilidad y derechos y responsabilidades
- WH-382, Aviso de designación
- WH-384, Certificación de exigencia calificada para licencia familiar militar
- WH-385, Certificación por lesión o enfermedad grave de militar cubierto