



POLÍTICA DE LA LEY DE LICENCIA FAMILIAR Y MÉDICA (FMLA) – A Nivel Estatal

Política #: DHR-STW-403.1	Autoridad: Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, según enmienda del 25 de febrero de 2015; M.R. 5.7
Fecha de Entrada en Vigor: 20 de noviembre de 2019	Fecha de Revisión: 14 de febrero de 2024
Sustituye a: FMLA del Estado de Delaware (página web de HRM/OMB, revisada el 29 de septiembre de 2014).	Firma: 
Aplicación: Agencias del Poder Ejecutivo	

1. Declaración del Propósito de la Política

La Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA) proporciona un medio para equilibrar las demandas del lugar de trabajo con las necesidades de las familias y promueve la estabilidad, integridad y seguridad económica de las familias de los empleados de una manera que se ajuste a los intereses legítimos del Estado de Delaware (Estado). El Estado les proporcionará licencia FMLA a sus empleados elegibles. Esta política proporciona a los empleados una descripción de sus derechos FMLA.

Esta política también proporciona hasta 26 semanas laborales de "Licencia para Cuidadores Militares", una licencia para empleados durante un período único de 12 meses para cuidar a un familiar militar cubierto y a un veterano cubierto. En caso de cualquier conflicto entre esta política y las leyes aplicables, los empleados tendrán los derechos requeridos por las leyes aplicables.

2. Alcance

Esta política se aplica a los empleados elegibles de agencias del Poder Ejecutivo que cumplan con los criterios descritos en este documento.

3. Definiciones y Acrónimos

- **Tratamiento Continuo:** Dos (2) o más visitas a un proveedor de atención médica por la misma condición médica. Las dos (2) visitas deberán realizarse dentro de los 30 días siguientes al inicio del período de incapacidad, y la primera visita deberá realizarse dentro de los siete (7) días siguientes al primer día de incapacidad. El tratamiento continuo también puede significar un (1) tratamiento que resulte en un régimen de tratamiento continuo bajo la supervisión de un proveedor de atención médica, o supervisión continua pero no necesariamente tratamiento activo para una afección crónica o grave a largo plazo. La

supervisión continua de una afección crónica o grave a largo plazo requiere al menos dos (2) visitas a un proveedor de atención médica por año.

- **Miembro Militar Cubierto:** El cónyuge, hijo, hija o padre de un empleado que sea miembro de las Fuerzas Armadas (incluidas la Guardia Nacional o las Reservas) está en servicio activo cubierto o ha sido notificado de una llamada u orden inminente para el servicio activo cubierto. Para los miembros de las Fuerzas Armadas, el servicio activo cubierto es el servicio durante el despliegue del miembro de las Fuerzas Armadas en un país extranjero. Para los miembros de los componentes de la Reserva de las Fuerzas Armadas (miembros de la Guardia Nacional o de las Reservas de los EE. UU.), el servicio activo cubierto es el servicio durante el despliegue del miembro de las Fuerzas Armadas en un país extranjero bajo un llamado u orden de servicio activo en apoyo a una operación de contingencia.
- **Miembro del Servicio Cubierto:** Un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o las Reservas de los EE. UU., que esté recibiendo tratamiento, recuperación o terapia médica, que se encuentre en estado ambulatorio o que se encuentre en la lista de jubilados por incapacidad temporal, por una lesión grave o enfermedad; o un veterano que está recibiendo tratamiento médico, recuperación o terapia por una lesión o enfermedad grave, y que fue dado de baja dentro de los cinco (5) años anteriores a que el empleado tomara la Licencia de Cuidador Militar para cuidar al veterano.
- **Empleado Elegible:** Un empleado debe cumplir las siguientes dos (2) condiciones para calificar:
 - a) Un empleado que haya trabajado para el Estado durante 12 meses o 52 semanas. Los 12 meses o 52 semanas no tienen que haber sido consecutivos. Se computarán períodos separados de empleo, siempre que la interrupción del servicio no exceda de siete (7) años. Se considerará que un empleado ha estado empleado durante una semana completa incluso si estuvo en nómina solo parte de una semana o si el empleado está de licencia durante la semana.
 - b) El trabajador deberá haber trabajado al menos 1.250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior al inicio de la licencia. Se deben contar todos los empleos estatales, por ejemplo, Merit, distrito escolar y educación superior. Las 1.250 horas no incluyen el tiempo de licencia remunerada o no remunerada. En consecuencia, estas horas de licencia no deben contarse para determinar la prueba de elegibilidad de 1.250 horas para un empleado según la FMLA.
- **Licencia por Exigencia:** Licencia para un empleado elegible con un familiar militar cubierto que está en servicio activo o llamado al servicio activo por las siguientes "exigencias calificadas": (1) despliegue con poca antelación, (2) eventos militares y actividades relacionadas, (3) cuidado de niños y actividades escolares, (4) arreglos financieros y legales, (5) asesoramiento, (6) descanso y recuperación, (7) actividades posteriores al despliegue, (8) cuidado de los padres y (9) actividades adicionales, donde el Estado y el empleado aceptan la licencia.
- **Ley de Licencia Familiar y Médica (FMLA):** Una ley federal que permite a los empleados elegibles de empleadores cubiertos tomar una licencia no remunerada y con protección laboral por razones médicas y familiares específicas con la continuación de la cobertura de seguro médico grupal, si corresponde, bajo los mismos términos y condiciones que si el empleado no hubiera tomado la licencia.
- **Año FMLA:** Período de 12 meses medido hacia adelante desde la primera fecha en que un empleado toma la licencia FMLA. El siguiente período de 12 meses comenzaría la primera

vez que se tome la licencia FMLA después de completar el período de 12 meses anterior; Por ejemplo, la licencia FMLA de Lucía comienza el 6 de noviembre de 2012, por lo que el período de 12 meses de la FMLA es del 6 de noviembre de 2012 al 5 de noviembre de 2013.

- **Licencia Intermitente:** Licencia bajo la FMLA debido a una enfermedad o lesión única que califica y que no se toma en un período de tiempo continuo. Las vacaciones podrían tomarse en bloques de tiempo separados o en un horario de licencia reducido, reduciendo el horario de trabajo semanal o diario habitual del empleado.
- **Licencia de Cuidador Militar:** Licencia para que el empleado elegible cuide a un miembro del servicio cubierto con una enfermedad o lesión grave si el empleado es el padre, cónyuge, hijo, hija o pariente más cercano del miembro del servicio.
- **Condición de Salud Grave:** Una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental donde se debe cumplir al menos uno (1) de los siguientes: atención hospitalaria para pacientes internados; ausencia del trabajo o la escuela por más de tres (3) días calendario consecutivos que impliquen un tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica; tratamiento continuo para una condición de salud crónica grave; continuar el tratamiento por una condición de salud grave que, de no tratarse, resultaría en una incapacidad por más de tres (3) días calendario consecutivos; y cualquier período de incapacidad por atención prenatal. El requisito de tres (3) días no se aplica al embarazo, a condiciones de salud crónicas graves ni a tratamientos múltiples.
- **Lesión o Enfermedad Grave:** (1) en el caso de un miembro actual de las Fuerzas Armadas, incluido un miembro de la Guardia Nacional o de la Reserva, una lesión o enfermedad que sufrió el miembro del servicio cubierto en el cumplimiento de su servicio activo en las Fuerzas Armadas o que existió antes del comienzo del servicio activo del miembro y fue agravado por el servicio en el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas y que puede hacer que el miembro del servicio sea médicamente no apto para desempeñar las funciones del cargo, grado, rango o clasificación del miembro; y (2) en el caso de un veterano cubierto, una lesión o enfermedad que sufrió el miembro en el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas (o que existió antes del comienzo del servicio activo del miembro y se agravó con el servicio en el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas) y se manifestó antes o después de que el miembro se convirtiera en veterano, y es: (i) una continuación de una lesión o enfermedad grave que se produjo o agravó cuando el veterano cubierto era un miembro de las Fuerzas Armadas y dejó al miembro del servicio incapaz de desempeñar las funciones del cargo, grado, rango o clasificación del miembro del servicio; o (ii) una condición física o mental por la cual el veterano cubierto ha recibido una calificación de discapacidad relacionada con el servicio (VASRD) del Departamento de Asuntos de Veteranos de EE. UU. del 50 por ciento o más, y dicha calificación VASRD se basa, en su totalidad o en parte, en la condición que precipitó la necesidad de una Licencia de Cuidador Militar; o (iii) una condición física o mental que perjudica sustancialmente la capacidad del veterano cubierto para asegurar o seguir una ocupación sustancialmente remunerada debido a una discapacidad o discapacidades relacionadas con el servicio militar, o lo haría sin tratamiento; o (iv) una lesión, incluida una lesión psicológica, sobre la base de la cual el veterano cubierto ha sido inscrito en el Programa de Asistencia Integral para Cuidadores Familiares del Departamento de Asuntos de Veteranos.
- **Semanas Laborales:** El término "semana laboral" es el horario habitual o regular del empleado (horas/días por semana) antes del inicio de la licencia FMLA.

Se aplicarán las siguientes definiciones para determinar los miembros de la familia que son elegibles según la FMLA:

a. Estado de Salud Grave de un Miembro de la Familia:

- **Cónyuge:** Un esposo o esposa. Esposo o esposa se refiere a la otra persona con quien un individuo contrajo matrimonio, según lo define o reconoce la ley estatal a los efectos del matrimonio en el estado en el que se contrajo matrimonio o, en el caso de un matrimonio contraído fuera de cualquier estado, si el matrimonio es válido en el lugar donde se celebró y podría haberse celebrado en al menos un (1) estado, incluido el matrimonio entre personas del mismo sexo.
- **Padre/Madre:** Un padre/madre biológico, padre o madre adoptivo, padrastro o adoptivo, o un individuo que está o estuvo "in loco parentis", es decir, "en lugar de los padres", para el empleado cuando el empleado era un niño. Esto no se extiende a los padres "políticos".
- **Hijo o Hija:** Un hijo biológico, adoptivo, hijastro o de crianza temporal, un pupilo legal o un hijo de una persona "in loco parentis", es decir, "en lugar de los padres" menor de 18 años, o mayor de 18 años e incapaz de cuidarse a sí mismo debido a una discapacidad mental o física en el momento en que comienza la licencia FMLA¹.

b. Licencia para Cuidador Militar por Enfermedad o Lesión Grave de un Miembro de la Familia:

- **Cónyuge:** Un esposo o esposa. Esposo o esposa se refiere a la otra persona con quien un individuo contrajo matrimonio, según lo define o reconoce la ley estatal a los efectos del matrimonio en el estado en el que se contrajo matrimonio o, en el caso de un matrimonio contraído fuera de cualquier estado, si el matrimonio es válido en el lugar donde se celebró y podría haberse celebrado en al menos un (1) estado, incluido el matrimonio entre personas del mismo sexo.
- **Padre/Madre:** Un padre biológico, padre o madre adoptivo, padrastro o adoptivo, o un individuo que está o estuvo "in loco parentis", es decir, "en lugar de un padre/madre", para el empleado cuando el empleado era un niño. Esto no se extiende a los padres "políticos".
- **Hijo o Hija:** Un hijo o hija en servicio activo o llamado al estado de servicio activo como hijo biológico, adoptado o de crianza temporal, hijastro, tutelado legal de un empleado, o un niño por quien el empleado representó "in loco parentis", que está en servicio activo o llamado al estado de servicio activo, y que sea de cualquier edad.
- **Pariente Más Cercano:** El pariente consanguíneo más cercano de un miembro del servicio, que no sea el cónyuge, padre, hijo o hija del miembro del servicio, en un orden de prioridad especificado por la FMLA. (Ver [FMLA FAQs – Military](#)).

c. Licencia de Exigencia para Miembros de la Familia:

- **Cónyuge:** Un esposo o esposa. Esposo o esposa se refiere a la otra persona con quien un individuo contrajo matrimonio, según lo define o reconoce la ley estatal a los efectos del

¹ Según el Departamento de Trabajo de EE. UU., para que un padre pueda tomar la licencia FMLA para un hijo mayor de 18 años, el hijo o la hija debe: (1) tener una discapacidad, según lo define la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, al momento en que comienza la licencia; (2) ser incapaz de cuidarse a sí mismo debido a la discapacidad; (3) tener una condición de salud grave; y (4) necesitar atención debido a la condición de salud grave.

matrimonio en el estado en el que se contrajo matrimonio o, en el caso de un matrimonio contraído fuera de cualquier estado, si el matrimonio es válido en el lugar donde se celebró y podría haberse celebrado en al menos un (1) estado, incluido el matrimonio entre personas del mismo sexo.

- **Padre/Madre:** Un padre o madre biológico, padre o madre adoptivo, padrastro o de crianza temporal o un individuo que está o estuvo "in loco parentis", es decir, "en lugar de un padre o madre", para el empleado cuando el empleado era un niño. Esto no se extiende a los padres "políticos".
- **Hijo o Hija:** Un hijo o hija en servicio activo o llamado al estado de servicio activo como hijo biológico, adoptado, de crianza temporal, hijastro, tutelado legal de un empleado o un niño por quien el empleado representó "in loco parentis", que está en servicio activo o llamado al estado de servicio activo, y que sea de cualquier edad.

4. POLÍTICA

a. Esta política le proporciona a un empleado elegible:

- 1) Hasta 12 semanas laborales de licencia FMLA no remunerada por condiciones de salud graves propias o de familiares definidas en esta política. El año FMLA comienza el primer día de la FMLA aprobada y se extiende por los siguientes 12 meses calendario;
- 2) Hasta 12 semanas laborales de Licencia de Exigencia calificada no remunerada para familias de miembros en servicio activo de las Fuerzas Armadas Regulares, la Guardia Nacional y la Reserva para administrar sus asuntos. El año elegible según la FMLA para exigencias calificadas comienza el primer día de la FMLA aprobada para este propósito y se extiende por los siguientes 12 meses calendario;
- 3) Hasta 26 semanas laborales de Licencia de Cuidador Militar no remunerada para cuidar a un familiar militar calificado y a un veterano calificado (un padre o madre, cónyuge, hijo, hija o pariente más cercano que sea miembro del servicio militar cubierto o veterano cubierto). El año FMLA comienza el primer día de la FMLA aprobada y se extiende por 12 meses calendario.²

b. Se concederá licencia a los empleados elegibles por las siguientes razones:

- 1) Para cuidar al hijo de un empleado después del nacimiento, o su colocación en adopción o cuidado de crianza temporal; para cuidar a un familiar de un empleado (cónyuge, hijo,

² Un empleado elegible está limitado a un total combinado de 26 semanas laborales no remuneradas para cualquier revisión que califique según la FMLA durante un período único de 12 meses.

- hija o padre/madre) que tenga una condición de salud grave; o por una condición de salud grave que incapacite a un empleado para realizar su trabajo.
- 2) Por una exigencia calificada que surja del hecho de que el cónyuge, hijo, hija o padre/madre del empleado es un miembro militar en servicio activo cubierto o llamado al estado de servicio activo cubierto.
 - 3) Para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una enfermedad o lesión grave si el empleado es el padre o madre, cónyuge, hijo, hija o pariente más cercano del miembro del servicio.
- c. Cuando sea médicamente necesario, según lo certificado por un proveedor de atención médica, la licencia FMLA se puede tomar de forma intermitente o en un horario reducido cuando exista una necesidad médica de dicha licencia por una condición de salud grave del propio empleado, para cuidar a un cónyuge, padre, hijo o hija con una condición de salud grave o para cuidar a un miembro del servicio cubierto con una lesión o enfermedad grave.
- 1) Los empleados deben hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento para no interrumpir indebidamente las operaciones del empleador cuando se necesita una licencia intermitente para el tratamiento médico planificado para el empleado o su familiar calificado.
 - 2) Sólo la cantidad de licencia tomada puede contarse contra el derecho de licencia FMLA de un empleado.
 - 3) Los empleados tienen derecho a utilizar licencia intermitente para exigencias calificadas.
 - 4) Los empleados no tienen derecho a licencia intermitente por el nacimiento y cuidado de un niño recién nacido o por la colocación con el empleado de un niño para adopción o cuidado de crianza temporal a menos que el empleador esté de acuerdo.
- d. El derecho de licencia FMLA del empleado por nacimiento, adopción o colocación en cuidado de crianza temporal vence un (1) año después de la fecha de nacimiento, adopción o colocación.³
- e. Los empleados estatales elegibles para cualquier licencia médica remunerada, incluida la discapacidad a corto plazo (STD), deben utilizar la FMLA al mismo tiempo.
- f. La FMLA se aplica simultáneamente con el beneficio de licencia parental, según corresponda. El Estado proporciona hasta 12 semanas calendario de licencia parental a los empleados elegibles tras el nacimiento de un hijo del empleado o tras la adopción por parte del empleado de un niño de seis (6) años de edad o menos. Un empleado será elegible para el permiso parental incluso si ha agotado su tiempo FMLA de conformidad con la ley que cubre la FMLA. Si un empleado se vuelve elegible para FMLA mientras está en licencia parental, el empleado debe solicitar y utilizar FMLA. [Ver Política de Licencia Parental.](#)

³ Consulte las pautas específicas para la adopción en un país extranjero. ([29 Del.C. § 5116](#))

- g. La licencia FMLA se puede tomar por más de una (1) razón calificada en el mismo año de licencia de 12 meses. Sin embargo, las múltiples condiciones de calificación para la licencia no aumentan el derecho total de licencia FMLA disponible.
- h. El Estado exige que los empleados elegibles utilicen vacaciones anuales y/o por enfermedad mientras estén bajo FMLA y pueden reservar (guardar) una (1) semana laboral de vacaciones anuales y una (1) semana laboral de licencia por enfermedad.
- i. Los empleados continúan recibiendo sus beneficios estatales mientras se encuentren en una licencia aprobada por la FMLA. La cobertura médica continúa si los pagos de las primas se realizan según las Normas de Elegibilidad e Inscripción del Plan de Seguro Grupal.
- j. El Estado deberá restaurar a la mayoría de los empleados elegibles a su mismo puesto o a uno equivalente al finalizar su licencia FMLA, salvo circunstancias imprevistas no relacionadas con la toma de la licencia por parte del empleado (es decir, reducción de la fuerza laboral).
- k. Es ilegal que un empleador interfiera, restrinja o niegue el ejercicio de cualquier derecho previsto para el uso de la FMLA. Además, el Estado no puede despedir ni discriminar a los empleados por oponerse a cualquier práctica declarada ilegal por la FMLA o por su participación en cualquier procedimiento conforme a la FMLA o relacionado con ella.
- l. El Estado debe publicar un aviso general que explique las disposiciones de la FMLA y proporcione información sobre los procedimientos para presentar un reclamo bajo la Ley en un lugar visible donde pueda ser visto por los empleados y solicitantes. El Estado de Delaware tiene el [Aviso sobre los Requisitos Generales de Derechos y Responsabilidades de los Empleados de la FMLA](#) publicado electrónicamente para todos los empleados en el [sitio web del Departamento de Políticas y Procedimientos de Recursos Humanos](#) y específicamente disponible para los solicitantes en el [sitio web de Enlace de Empleo de Delaware \(DEL\)](#).

5. Procedimientos

- a. Se requiere que los empleados proporcionen un aviso de licencia anticipado y una certificación siempre que sea práctico. Cuando la licencia sea previsible, se comunicará con una antelación de 30 días.
- b. Si un empleado está ausente o enfermo durante más de tres (3) días consecutivos y necesitará más tiempo libre por una condición de salud grave propia o de un familiar elegible, el empleado debe notificar a su agencia de Recursos Humanos (RR.HH.) para la aplicación de FMLA.
 - 1) Se requiere certificación médica para respaldar una solicitud de licencia FMLA, y el Estado también puede requerir una segunda y tercera opinión (a expensas del Estado) y un informe de "aptitud para el servicio" FMLA para regresar al trabajo.

- 2) La certificación de licencia para vincularse con un niño recién nacido o un niño colocado en adopción o cuidado de crianza temporal no se puede solicitar bajo la licencia FMLA.
 - 3) Se requiere la certificación de cuidador militar para respaldar una solicitud de licencia para cuidar a un miembro del servicio familiar cubierto. El Estado no podrá solicitar segundas opiniones.
 - 4) Se requiere certificación de licencia de exigencia para respaldar una solicitud de licencia por una (1) de las ocho (8) razones calificadas de exigencia o por otras razones relacionadas no especificadas por mutuo acuerdo entre el empleado y el Estado. El Estado solo podrá solicitar verificación de estatus militar una vez por evento de servicio activo o llamado a servicio activo.
- c. Los empleados que solicitan beneficios de STD también deben solicitar la licencia FMLA.
 - d. En ausencia de circunstancias atenuantes, el Estado debe notificar a un empleado si es elegible para tomar la licencia FMLA (y, de no ser así, al menos una (1) razón por la cual el empleado no es elegible) dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a que el empleado solicite la licencia o que el empleador se entere de que la licencia de un empleado puede deberse a un motivo que califique según la FMLA.
 - e. El Estado debe enviar al empleado un Aviso de Elegibilidad y Derechos y Responsabilidades del Empleado por escrito dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores a que la agencia Estatal tenga conocimiento de que la licencia se está tomando por un motivo que califica según la FMLA, en ausencia de circunstancias atenuantes. El Estado debe evitar cualquier designación retroactiva de licencia FMLA. La certificación médica es válida por el tiempo especificado por el proveedor de atención médica.
 - f. Los empleados son responsables de proporcionar el motivo de calificación. El hecho de que el empleado no proporcione las certificaciones completas dentro de los 15 días calendario posteriores a la recepción de la documentación de certificación médica puede resultar en el retraso o la denegación de la FMLA. Los empleados son responsables de permanecer en contacto con el Estado y de notificarle cualquier cambio en la FMLA.
 - g. Si la certificación médica está incompleta, el Estado solicitará por escrito la información adicional necesaria para que la certificación sea completa y suficiente. El empleado tendrá siete (7) días calendario para subsanar la deficiencia (a menos que siete (7) días no sean factibles dadas las circunstancias a pesar de los diligentes esfuerzos de buena fe del empleado).
 - h. Los supervisores y directivos de los empleados deberán ser informados de la frecuencia y duración de los episodios de incapacidad por el grave estado de salud.
 - i. Es posible que se requiera una recertificación no más de cada 30 días y solo cuando el empleado esté ausente o haya solicitado estar ausente.

- 1) Si la certificación inicial indica que la duración mínima de la condición de salud grave será de más de 30 días, un empleador generalmente debe esperar hasta que expire la duración mínima antes de solicitar la recertificación.
 - 2) En todos los casos, incluyendo los casos en que la condición sea de duración indefinida, el estado podrá solicitar recertificación de ausencias cada seis (6) meses.
 - 3) Se podrá solicitar la recertificación en menos de 30 días si:
 - se solicita una extensión de la licencia;
 - las circunstancias en la última certificación han cambiado significativamente; o
 - se ha recibido información que pone en duda el motivo indicado o su validez continua.
- j. Los empleados bajo la FMLA deberán utilizar las vacaciones acumuladas por enfermedad y/o las vacaciones anuales acumuladas disponibles, excepto por una (1) semana laboral de vacaciones anuales y una (1) semana laboral de licencia por enfermedad. La elegibilidad para utilizar las vacaciones anuales y por enfermedad se rige por las [Normas de Mérito del Estado de Delaware](#) y las Normas y Reglamentos del Programa de Seguro por Incapacidad.
- 1) Los empleados que usan licencia anual o por enfermedad al mismo tiempo que la licencia FMLA deben seguir la misma política y requisitos de procedimiento que se aplican a otros empleados que usan dicha licencia.
 - 2) Los empleados pueden estar en una ausencia de Compensación para Trabajadores debido a una lesión o enfermedad en el trabajo, lo que también califica como una condición de salud grave según la FMLA. La ausencia de Compensación para Trabajadores y la licencia FMLA no se ejecutan simultáneamente a menos que lo solicite el empleado.
 - 3) Si un empleado ejecuta la FMLA al mismo tiempo que Compensación para Trabajadores y se le ofrece una asignación de "trabajo liviano", se le permite, pero no se le exige, aceptar el puesto según la FMLA. (Sin embargo, no ocurre lo mismo bajo la Compensación para Trabajadores cuando el rechazo de realizar tareas livianas podría resultar en que el empleado ya no califique para recibir pagos del plan de beneficios de Compensación para Trabajadores). El empleado continuaría teniendo derecho a la FMLA hasta que el empleado pueda regresar al mismo trabajo o hasta que se agote el derecho a licencia FMLA de 12 semanas.
 - 4) Los empleados que agoten su licencia de cuidador militar de 26 semanas durante el período único de 12 meses no son elegibles para una licencia FMLA adicional durante ese período para ellos o un miembro de su familia.
 - 5) Los empleados solo pueden usar las vacaciones anuales para cubrir períodos de licencia de emergencia, ya que las razones para usar dicha licencia no son médicas y no calificarían para el uso de la licencia por enfermedad.
- k. Un empleado debe cumplir con los procedimientos de llamada de su agencia y los procedimientos para designar el tiempo libre como FMLA. Esto es así, a menos que circunstancias inusuales impidan que el empleado siga los procedimientos y llame (en cuyo caso el empleado debe avisar tan pronto como sea posible hacerlo). Si el empleado no avisa a tiempo, es posible que se retrase o se le rechace la solicitud de licencia FMLA y puede estar sujeto a cualquier disciplina que establezcan las reglas del empleador.

- I. Como condición para restituir a un empleado que estuvo ausente con licencia FMLA debido a su propia condición de salud grave, la agencia puede exigir que la certificación de aptitud para el trabajo de la FMLA aborde la capacidad del empleado para realizar las funciones esenciales del puesto si el empleador ha notificado apropiadamente al empleado que esta información será requerida y ha proporcionado una lista de funciones esenciales. La agencia debe aplicar esta política o práctica que exige que todos los empleados en situaciones similares que tomen licencia por tales condiciones presenten una certificación del propio proveedor de atención médica del empleado de que el empleado puede reanudar su trabajo.
- m. La cobertura bajo el Programa de seguro médico grupal del estado de Delaware y la elegibilidad de "Participación estatal" continúan para los empleados con licencia aprobada por la FMLA siempre que el pago de la "Participación del empleado" de las primas se realice según las Reglas de elegibilidad e inscripción del Plan de seguro médico grupal. La parte de las primas de los empleados se deduce del salario de los empleados. Si un empleado en cualquier licencia no tiene salario suficiente del cual se pueda deducir el pago de la parte del empleado, el empleado debe presentar el pago directamente a su Oficina de Recursos Humanos antes del primero (1ro) de cada mes para que la cobertura continúe. La Oficina de Recursos Humanos proporcionará al empleado el cronograma de pagos al comienzo de la licencia FMLA. La obligación del Estado de mantener la cobertura médica para los empleados bajo la FMLA cesa si el pago de la prima de un empleado se retrasa más de 30 días; en ese momento, la Agencia debe notificar por escrito al empleado que no se ha recibido el pago y permitir al menos 15 días. después de la fecha de la carta para recibir el pago. Si no se recibe el pago, entonces el Representante de Beneficios o la Oficina de Recursos Humanos presentará una cancelación retroactiva al primero (1ro) del mes de falta de pago.
- n. Según reglamentos de la **FMLA**, los empleados que no regresen a trabajar después de que se haya agotado su derecho a licencia FMLA serán responsables del reembolso de la participación estatal bajo el plan de salud grupal, a menos que no regresen a trabajar debido a una condición de salud grave propia o de un miembro elegible de su familia, o por alguna otra razón fuera de su control.

6. Exclusiones o Excepciones

- Empleados o familiares que no cumplen con los criterios de elegibilidad.

7. Difusión y Capacitación

- a. Las agencias estatales publicarán el [Aviso sobre los Requisitos Generales de Derechos y Responsabilidades de los Empleados de la FMLA](#) en sus instalaciones donde habitualmente se publican avisos a los empleados y solicitantes de empleo.
- b. La oficina de recursos humanos de la agencia deberá proporcionar a los empleados nuevos en sus respectivas agencias una revisión del [Aviso sobre los Requisitos Generales de Derechos y Responsabilidades de los Empleados de la FMLA](#) al inicio de su empleo. Los

empleados deben leer y marcar este Aviso como completo en el Centro de Aprendizaje de Delaware, o si no corresponde por otros medios dentro de los 14 días de su asignación y/o recepción.

- c. La oficina de recursos humanos de la agencia deberá proporcionar a los empleados actuales una revisión de esta política y procedimiento dentro de los 30 días de su fecha de entrada en vigor y deberá proporcionar a los empleados nuevos en sus respectivas agencias una revisión de esta política y procedimiento dentro de los 60 días de la fecha de contratación del empleado.
- d. Los empleados deben leer y acusar recibo de esta política en el Centro de Aprendizaje de Delaware (DLC), o si no corresponde, por otros medios, dentro de los 30 días de su fecha de vigencia o dentro de los 30 días de su asignación en el DLC o al recibirla.

8. Informes de Datos

- a. Se requiere que el Estado haga, mantenga y preserve registros y documentos relacionados con la FMLA por no menos de tres (3) años.
- b. Las Certificaciones Médicas y recertificaciones de los empleados o sus familiares son registros médicos confidenciales. Dichos registros deben mantenerse en archivos separados del archivo personal del empleado.

9. Política/Reglamentos/Información Asociados

- [Política ADA y Procedimiento de Adaptación Razonable](#)
- [Normas y Reglamentos del Programa de Seguro por Discapacidad](#)
- [Política y Procedimiento de Licencia Donada](#)
- [Requisito General de Derechos y Responsabilidades de los Empleados de la FMLA](#)
- [Normas de Elegibilidad e Inscripción de GHIP](#)
- [Política y Procedimiento de Licencia Militar y documentos asociados](#)
- [Política y Procedimiento de Licencia Parental y documentos asociados](#)
- [Normas de Mérito del Estado de Delaware](#)

El Departamento de Trabajo de EE. UU. está autorizado a investigar y resolver quejas de violaciones de la FMLA, y un empleado elegible puede entablar una acción civil contra el Estado por violaciones.

Referencias

U.S. Department of Labor, *Family and Medical Leave Act of 1993 Final Rules*, Federal Register, Vol. 80, No. 37, 25 de febrero de 2015

Recursos

Departamento de Trabajo de EE. UU.
División de Salarios y Horas

Sitio web: <https://www.dol.gov/whd/fmla/>
Teléfono: 1-866-4-USWAGE

10. Apéndices y Formularios Asociados con esta Política

Formularios

- [Certificación de Proveedor de Atención Médica para Condiciones de Salud Graves del Empleado \(FMLA\)](#)
- [Certificación de Exigencia Calificada para la Licencia Familiar Militar \(FMLA\)](#)
- [Certificación de Proveedor de Atención Médica por Condición de Salud Grave de un Miembro de la Familia \(FMLA\)](#)
- [Certificación de Lesión Grave o Enfermedad del Miembro del Servicio Actual para Licencia Familiar Militar \(FMLA\)](#)
- [Certificación de Lesión o Enfermedad Grave de un Veterano para Licencia de Cuidador Militar \(FMLA\)](#)
- [Aviso de Designación \(FMLA\)](#)
- [Aviso de Elegibilidad y Derechos y Responsabilidades \(FMLA\)](#)

Preguntas Frecuentes

- [Preguntas Frecuentes \(FMLA – General\)](#)
- [Preguntas Frecuentes \(FMLA – Militar\)](#)

11. Propietario de la Política

- Nombre de la División: División de Gestión de Talentos
- Administrador de la Política: Administrador del Compromiso de los Empleados
- Sitio web: [DHR - Employee Engagement \(delaware.gov\)](#)

Esta política no pretende crear ningún derecho individual o causa de acción que no exista y esté reconocido según la ley estatal federal. Si hay un conflicto, es decir, la ley o reglamento y esta política, la ley y/o reglamento rigen.