

CONDADO DE YAKIMA
POLÍTICA DE PERMISO MÉDICO Y FAMILIAR
POLÍTICA N.º 008 DE RR. HH.

Declaración de la política:

Es política del condado de Yakima conceder hasta 12 semanas de permiso médico y familiar durante cualquier período de 12 meses a los empleados elegibles, de acuerdo con la Ley de Permiso Médico y Familiar (Family and Medical Leave Act, FMLA) de 1993. El condado también concederá hasta 12 semanas de permiso por una "exigencia calificada" o hasta 26 semanas de permiso para "cuidadores de militares" de acuerdo con las disposiciones del Permiso para familias militares de la Ley de Autorización de Defensa Nacional de 2008 que modifica la FMLA. El permiso puede ser remunerado, no remunerado, o una combinación de estos, dependiendo de las circunstancias y según se especifica en esta política.

Las disposiciones de los convenios colectivos negociados (contratos laborales) que entren en conflicto con esta política prevalecen sobre esta política en la medida en que sean aplicables.

Definiciones:

1. **"Período de 12 meses"**: se refiere a un período de 12 meses contado hacia adelante a partir de la fecha en que comienza el primer permiso según la FMLA del empleado. (Con arreglo a esta definición, un empleado tendría derecho a 12 semanas de permiso durante el año que comienza en la primera fecha en que se toma el permiso según la FMLA; el siguiente período de 12 meses comenzaría la primera vez que se toma el permiso según la FMLA tras la finalización de cualquier período anterior de 12 meses). En el contexto del Permiso para cuidadores de militares, el período único de 12 meses comienza el primer día en que se toma el permiso y finaliza 12 meses después.
2. **"Cónyuge"**: se refiere al esposo o la esposa, según el caso. (Tal y como se define o reconoce en el estado en el que se celebró el matrimonio).
3. **"Progenitor"**: se refiere al progenitor biológico de un empleado o a una persona que se encuentra o se encontraba en situación de *loco parentis* respecto a un empleado cuando este era hijo o hija, tal y como se define a continuación. Este término no incluye a los suegros. (Entre las personas *in loco parentis* se incluyen las que tienen la responsabilidad diaria de cuidar y mantener económicamente a un hijo o, en el caso de un empleado, las personas que tenían dicha responsabilidad sobre el empleado cuando este era un niño. No es necesaria una relación biológica ni jurídica).
4. **"Hijo o hija"**: se refiere a un hijo biológico, adoptado o en cuidado temporal, un hijastro, un pupilo legal o un hijo de una persona que se halle en situación de *in loco parentis*, que sea menor de 18 años o mayor de 18 años e incapaz de valerse por sí mismo debido a una discapacidad mental o física. En el contexto del permiso para familias militares, el término "hijo o hija" significa un hijo biológico, adoptado o acogido, un hijastro, un pupilo legal o un hijo de una persona en posición de *in loco parentis*, de cualquier edad.
5. **"Familiar más próximo"**: se refiere a un pariente consanguíneo al que el miembro del servicio ha designado como "familiar más próximo". Si el miembro del servicio no designa a un pariente próximo, el orden de prioridad distinto del cónyuge, los padres, o los hijos es el siguiente: parientes consanguíneos a los que se haya concedido la custodia legal del miembro del servicio por decreto judicial o disposiciones legales, hermanos y hermanas, abuelos y abuelas, tíos y tías, y primos hermanos y primas hermanas.

6. **"Permiso para familias militares"**: se refiere a un permiso disponible para determinados familiares de miembros del servicio militar. Existen dos tipos de permiso para familias militares:
7. **Permiso por servicio activo**: se refiere a un período de hasta 12 semanas de permiso disponible durante un período de 12 meses para hacer frente a cualquier exigencia calificada derivada del hecho de que el cónyuge, padre, madre, hijo o hija de un empleado que reúna los requisitos esté en servicio activo cubierto, o haya sido notificado de una inminente llamada u orden de servicio activo cubierto en las Fuerzas Armadas en apoyo de una operación de contingencia. El servicio activo cubierto requiere el despliegue en un país extranjero o en aguas internacionales.
8. **Permiso para cuidadores de militares**: se refiere a un período de hasta 26 semanas de permiso disponible durante un único período de 12 meses para el cuidado de un miembro del servicio cubierto o un veterano con problemas médicos graves.
9. **"Miembro del servicio cubierto"**: se refiere a un miembro de las Fuerzas Armadas Regulares o de la Guardia Nacional o de las Reservas o a un veterano cubierto que tiene una lesión o enfermedad grave contraída en el cumplimiento del deber en servicio activo o una enfermedad preexistente que se agravó por el servicio en el cumplimiento del deber en servicio activo en las Fuerzas Armadas, y que está recibiendo tratamiento médico, terapia o se está recuperando; que se encuentra en estado ambulatorio militar, o que, por lo demás, está en la lista de retirados por incapacidad temporal.
10. **"Veterano cubierto"**: se refiere a una persona que fue dada de baja o liberada en condiciones que no sean deshonrosas en cualquier momento durante el período de cinco años anterior a la primera fecha en que el empleado elegible toma el permiso según la FMLA para cuidar al veterano cubierto.
11. **"Exigencia calificada"**: se refiere a una o más de las siguientes:
 - a. Despliegue con poca antelación (siete o menos días naturales antes de la fecha de despliegue).
 - b. Eventos militares y actividades relacionadas (antes y durante el despliegue, incluidos los programas de apoyo o asistencia familiar y las sesiones informativas).
 - c. Cuidado de niños y actividades escolares (por ejemplo, para organizar un servicio de guardería alternativo, prestar servicios de guardería con carácter urgente y de necesidad inmediata o asistir a reuniones en un centro escolar o guardería).
 - d. Arreglos financieros y legales (por ejemplo, preparar y ejecutar poderes notariales, inscribirse para recibir asistencia médica militar o preparar un testamento o fideicomiso en vida).
 - e. Asesoramiento (no médico, para uno mismo, para el miembro del servicio o un hijo).
 - f. Reposo y recuperación (hasta quince días para cada uno).
 - g. Actividades posteriores al despliegue (para asistir a ceremonias y reuniones informativas durante un período de 90 días o para tratar cuestiones derivadas del fallecimiento del miembro del servicio).
 - h. Organización de cuidados alternativos para uno de los progenitores del militar.
 - i. Admisión o traslado de un progenitor del miembro militar a un centro asistencial.
 - j. Asistencia a reuniones con el personal de un centro asistencial, como reuniones con proveedores de cuidados paliativos o de servicios sociales para uno de los padres del miembro militar.
 - k. Actividades adicionales acordadas por el jefe de departamento/funcionario electo o persona designada y el empleado.

12. **"Estado de salud grave"**: se refiere a una enfermedad, lesión, deficiencia o afección física o mental que implique atención hospitalaria en un hospital, centro de cuidados paliativos o centro de atención médica residencial, o el tratamiento continuo por parte de un proveedor de atención médica.
13. **"Lesión o enfermedad grave de un miembro del servicio militar activo"**: se refiere a una lesión o enfermedad sufrida por un miembro del servicio en el ejercicio de sus funciones en servicio activo que le incapacite médicamente para desempeñar las funciones de su cargo, grado, rango o calificación. Incluye las lesiones o enfermedades que existían antes del inicio del servicio activo del miembro y que se agravaron por el servicio en el ejercicio de sus funciones en las Fuerzas Armadas.
14. **"Lesión o enfermedad grave para un veterano cubierto"**: se refiere a una lesión o enfermedad contraída o agravada por el miembro del servicio en el ejercicio de sus funciones en servicio activo en las Fuerzas Armadas y manifestada antes o después de que el miembro se convirtiera en veterano, y es:
- a. La continuación de una lesión o enfermedad grave que se produjo o agravó cuando el veterano cubierto era miembro de las Fuerzas Armadas y que le incapacitó para desempeñar las funciones de su cargo, grado, rango o calificación.
 - b. Una afección física o mental por la que el veterano cubierto haya recibido una Calificación de Discapacidad Relacionada con el Servicio Militar del Departamento de Asuntos de Veteranos (VA Service Related Disability Rating, VASRD) del 50 por ciento o superior y dicha calificación del VASRD se base, total o parcialmente, en la afección que provoca la necesidad del permiso para cuidadores de militares.
 - c. Una afección física o mental que menoscabe sustancialmente la capacidad del veterano para obtener o desempeñar una ocupación sustancialmente remunerada debido a una discapacidad o discapacidades relacionadas con el servicio militar, o que la menoscabaría en ausencia de tratamiento.
 - d. Una lesión física o mental por la que el veterano cubierto ha sido inscrito en el Programa de Asistencia Integral para Cuidadores Familiares del Departamento de Asuntos de Veteranos.
15. **"Proveedor de atención médica"**: se refiere al doctor en medicina u osteopatía autorizado para ejercer la medicina o la cirugía (según corresponda) en el estado en el que el doctor ejerza, o cualquier otra persona que se determine capaz de prestar servicios de asistencia médica, incluidos: (dentro del ámbito de su práctica) podólogo, dentista, psicólogo clínico, optómetra, trabajador social clínico, enfermera partera, enfermera practicante, practicante de la ciencia cristiana o cualquier proveedor de asistencia médica de quien los planes de salud de grupo del condado de Yakima acepten la certificación de la existencia de una enfermedad grave para justificar una solicitud de beneficios.
16. **"Atención hospitalaria"**: se refiere a la estancia con pernocta en un hospital, centro de cuidados paliativos o centro médico residencial, incluido cualquier período de incapacidad o tratamiento posterior relacionado con dicha atención hospitalaria.
17. **"Incapacidad"**: se refiere a la incapacidad para trabajar, asistir a la escuela o realizar otras actividades cotidianas habituales debido al estado de salud grave o a su tratamiento o recuperación.
18. **"Tratamiento continuo"**: incluye uno o varios de los siguientes:

- a. Un período de incapacidad de más de tres días naturales completos consecutivos, y cualquier tratamiento o período de incapacidad posterior relacionado con la misma enfermedad que también implique:
 - 1) Tratamiento dos o más veces, en un plazo de 30 (treinta) días a partir del primer día de incapacidad, salvo que existan circunstancias atenuantes, por un proveedor de atención médica, por una enfermera bajo la supervisión directa de un proveedor de atención médica o por un proveedor de servicios médicos por orden o derivación de un proveedor de atención médica.
 - 2) Tratamiento por un proveedor de atención médica en al menos una ocasión, que da lugar a un régimen de tratamiento continuo bajo la supervisión del proveedor de atención médica.
 - 3) Los requisitos de los apartados a.1 y a.2 de esta sección para el tratamiento por parte de un proveedor de atención médica significan una consulta en persona a un proveedor de atención médica. La primera (o única) consulta para un tratamiento en persona debe tener lugar en los siete días siguientes al primer día de incapacidad.
 - 4) El proveedor de atención médica determinará si son necesarias las consultas para un tratamiento adicional o un régimen de tratamiento continuo dentro del período de 30 (treinta) días.
 - 5) El término "circunstancias atenuantes" que figura en el apartado a.1 de esta sección se refiere a las circunstancias ajenas a la voluntad del empleado que impiden que la consulta de seguimiento se produzca según lo previsto por el proveedor de atención médica.
- b. Cualquier período de incapacidad por embarazo o por cuidados prenatales.
- c. Cualquier período de incapacidad o de tratamiento de dicha incapacidad debido a un estado de salud crónico grave que:
 - 1) Requiere visitas periódicas, al menos dos veces al año, para recibir tratamiento de un proveedor de atención médica o enfermera bajo la supervisión directa de un proveedor de atención médica.
 - 2) Continúa durante un largo período de tiempo (incluidos los episodios recurrentes de una única enfermedad subyacente).
 - 3) Puede causar un período de incapacidad episódico en lugar de continuo (por ejemplo, asma, diabetes, epilepsia, etc.).
- d. Período de incapacidad permanente o de larga duración debido a una enfermedad cuyo tratamiento puede no ser eficaz (por ejemplo, Alzheimer, accidente cerebrovascular grave o enfermedad en fase terminal). El empleado o familiar debe estar bajo la supervisión continua de un proveedor de atención médica, aunque no es necesario que esté recibiendo tratamiento activo.
- e. Cualquier período de ausencia para recibir múltiples tratamientos (incluida la recuperación) ya sea para una intervención quirúrgica reparadora tras un accidente u otra lesión, o por una afección que probablemente daría lugar a un período de incapacidad de más de tres días

naturales completos consecutivos en ausencia de intervención o tratamiento médico, como la quimioterapia/radiación para el cáncer, la fisioterapia de la artritis grave y la diálisis de la enfermedad renal.

- f. Las ausencias atribuibles a una incapacidad conforme a los párrafos b. o c. de esta sección dan derecho a un permiso según la FMLA aunque el empleado o familiar cubierto no reciban tratamiento por parte de un proveedor de atención médica durante la ausencia, y aunque esta no dure más de tres días naturales completos consecutivos.

Elegibilidad:

Para poder solicitar un permiso médico y familiar en virtud de esta política, el empleado debe cumplir todas las condiciones siguientes:

1. Un empleado debe haber trabajado para el condado de Yakima al menos 12 meses o 52 semanas. No es necesario que los 12 meses o 52 semanas hayan sido de forma consecutiva, pero el empleo anterior a una interrupción de siete años en el servicio no se considerará tiempo trabajado. A efectos de elegibilidad, se considerará que un empleado ha estado trabajando durante toda una semana aunque solo haya estado en nómina una parte de la semana o esté de permiso durante dicha semana.
2. El empleado debe haber trabajado mínimo 1,250 horas durante el período de 12 meses inmediatamente anterior a la fecha en que comenzaría el permiso. (No incluye las ausencias remuneradas ni no remuneradas).

Tipo de permiso cubierto:

El condado de Yakima otorgará el permiso según la FMLA a los empleados elegibles para uno o más de los siguientes casos:

1. Por el nacimiento de un hijo o hija del empleado, y para atender a dicho hijo o hija.
2. Por la colocación de un hijo o hija al empleado por cuenta ajena para su adopción o cuidado temporal.
3. Para atender al cónyuge, o a un hijo, hija o progenitor del empleado, si dicho cónyuge, hijo, hija o progenitor padece una enfermedad grave.
4. A causa de un estado de salud grave que le incapacite para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo.
5. Debido a una exigencia calificada que surja del hecho de que el cónyuge, padre o madre, hijo o hija del empleado está en servicio activo, o ha sido notificado de una inminente llamada al estado de servicio activo, en apoyo de una operación de emergencia que requiera el despliegue a un país extranjero o aguas internacionales.
6. Para atender a un miembro del servicio cubierto que padezca una enfermedad o lesión grave que reúna los requisitos y que se haya producido o agravado en acto de servicio y que sea cónyuge, padre, madre, hijo, hija o pariente más próximo del empleado.
7. Para cuidar al progenitor de un miembro del servicio cubierto cuando el progenitor es incapaz de cuidar de sí mismo y el servicio activo cubierto o la llamada al servicio activo cubierto del miembro del servicio militar requiere un cambio en el régimen de cuidados existente para el progenitor.

Si ambos cónyuges trabajan para el condado de Yakima, su permiso total en el período correspondiente de 12 meses puede limitarse a un total de 12 semanas si el permiso se toma por el nacimiento o la

colocación en adopción o cuidado temporal de un hijo. El permiso por estos motivos debe tomarse en el plazo de un año a partir del nacimiento o la colocación del hijo. En el contexto del permiso para familias militares, la cantidad total de tiempo que ambos pueden tomar se limita al total combinado al que cada uno tiene derecho (por ejemplo, 12 semanas de permiso por servicio activo o 26 semanas de permiso para cuidadores de militares).

Se recomienda a los empleados que tengan preguntas sobre cuáles ausencias o enfermedades están cubiertas según esta política de conformidad con la FMLA o según las políticas del permiso por enfermedad del condado de Yakima que consulten con el Departamento de Recursos Humanos.

Si un empleado toma un permiso por una afección que progresa a una afección de salud grave y el empleado solicita permiso continuo según lo dispuesto en esta política, el condado de Yakima puede designar toda o parte del permiso anterior relacionado que se tomó como permiso según esta política, en la medida en que el permiso anterior cumpla con los requisitos necesarios.

Cada vez que un empleado tome un permiso según esta política, Recursos Humanos calculará el tiempo de permiso que ha tomado y la deducirá del permiso médico y familiar disponible para el empleado. El tiempo restante es el tiempo que el empleado tiene derecho a tomar en ese momento.

Estatuto y beneficios del empleado durante el permiso:

El condado de Yakima continuará los beneficios de salud del empleado durante cualquier período de permiso no remunerado cubierto según esta política al mismo nivel y con las mismas condiciones que si el empleado hubiera continuado en estado remunerado. Si un empleado opta por no regresar al trabajo por razones que no sean una afección de salud grave continua, el condado de Yakima requerirá que el empleado reembolse la porción del condado de la prima de atención médica durante el período de permiso no remunerado.

Según la política actual del condado de Yakima, el empleado puede pagar una parte de la prima de atención médica. Mientras esté en situación de pago, el condado de Yakima continuará deduciendo del cheque de nómina habitual la parte de la prima que le corresponde al empleado. Mientras un empleado se encuentre en situación de permiso no remunerado, el empleado deberá seguir efectuando este pago, ya sea en persona o por correo. El pago debe recibirse en la Oficina de Recursos Humanos antes del día 20 de cada mes para que la cobertura sea efectiva el mes siguiente. Si el pago se retrasa más de 30 (treinta) días, la cobertura médica del empleado podrá suspenderse mientras dure el permiso.

Si un empleado ha comprado un seguro voluntario patrocinado por el condado, tal como el seguro voluntario de vida temporario o seguro voluntario de incapacidad, el condado de Yakima continuará tomando una deducción de la nómina mientras el empleado esté en estado de pago. Mientras un empleado se encuentra en situación de permiso no remunerado, el empleado debe seguir abonando esas primas, junto con los pagos de las primas del seguro médico. Si un empleado no continúa con estos pagos, el condado de Yakima suspenderá la cobertura durante el período de permiso no remunerado.

Los beneficios proporcionados por el condado están sujetos a los máximos de cobertura y a los requisitos de elegibilidad indicados por cada compañía de seguros individual. El derecho del empleado a seguir con la cobertura colectiva varía en función del tipo de cobertura contratada y de la duración del permiso no remunerado.

Situación del empleado tras el permiso:

Un empleado que esté de permiso según esta política será reincorporado por el condado de Yakima a la posición de empleo que tenía cuando comenzó el permiso, o será reincorporado a una posición equivalente con beneficios equivalentes de empleo, pago y otros términos y condiciones del empleo. Nada de lo dispuesto en esta política se interpretará para dar derecho a un empleado reincorporado de acumular antigüedad o beneficios laborales durante cualquier período de permiso o cualquier derecho, beneficio o puesto de trabajo distinto de cualquier derecho, beneficio o puesto al que el empleado habría tenido derecho si no hubiera tomado el permiso.

Un empleado no tiene mayor derecho a la reincorporación o a otros beneficios y condiciones de empleo que si hubiera estado empleado de forma continua durante el período de permiso según la FMLA. Si un empleado es despedido durante el transcurso del permiso según la FMLA y se pone fin a la relación laboral, el condado de Yakima no está obligado a continuar el permiso ni a mantener los beneficios del plan de salud grupal, siempre y cuando no existan obligaciones continuas de conformidad con un acuerdo de negociación colectiva u otra política.

Uso de permisos remunerados y permisos no remunerados:

Todos los bancos de permisos remunerados deben agotarse antes de utilizar los permisos no remunerados, a menos que el empleado haya optado por un permiso no remunerado en virtud de una indemnización por accidente laboral o de un plan de beneficios por incapacidad. Refiérase a la política n.º 029 de RR. HH referente al permiso remunerado por enfermedad del estado de Washington del condado de Yakima.

Permiso intermitente o reducción de jornada laboral:

Cuando sea médicamente necesario, el empleado puede tomar el permiso según la FMLA en 12 semanas consecutivas, puede utilizar el permiso de forma intermitente (tomar un día periódicamente cuando sea necesario) o, en determinadas circunstancias, puede utilizar el permiso para reducir la semana o la jornada laboral, lo que da lugar a un horario reducido.

Cuando no sea médicamente necesario, el permiso intermitente o un horario reducido requieren el acuerdo mutuo del condado y el empleado. En todos los casos, el permiso familiar o médico no podrá exceder de un total de 12 semanas (26 semanas en el caso del permiso para cuidadores de militares) a lo largo del período de 12 meses aplicable.

El jefe de departamento/funcionario electo, para satisfacer las necesidades del departamento, puede transferir temporalmente a un empleado a un puesto alternativo disponible con salario y beneficios equivalentes si el puesto alternativo se adapta mejor al horario intermitente o reducido.

Certificación de una afección de salud grave:

El condado de Yakima puede requerir que un empleado proporcione certificación de una afección de salud grave por parte de un proveedor de atención médica. El empleado debe responder a dicha solicitud en un plazo de 15 días o dar una explicación razonable del retraso. La falta de certificación puede dar lugar a la denegación de la continuación del permiso. Los formularios de certificación médica están disponibles en el Departamento de Recursos Humanos y en la intranet del condado/YCShare.

La certificación de una enfermedad grave debe incluir la fecha de inicio de la enfermedad, su duración prevista, el diagnóstico y una breve descripción del tratamiento. Cuando el permiso se deba a una afección médica grave del empleado, la certificación debe incluir también una declaración de que el empleado no puede desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Cuando el permiso se deba a una afección médica grave de un familiar, la certificación debe incluir una declaración de que el familiar necesita asistencia. El Departamento de Recursos Humanos del condado de Yakima puede ponerse en contacto con el proveedor de atención médica de un empleado para aclarar o verificar la certificación, si al empleado se le ha dado primero la oportunidad de proporcionar aclaraciones y se han cumplido los requisitos de la Ley de Portabilidad y Responsabilidad del Seguro Médico. Un empleado que no dé su consentimiento a este contacto puede ser rechazado o perder la protección según la FMLA si su certificación médica está incompleta o es insuficiente.

El condado puede exigir una certificación de la necesidad médica de un horario de permiso reducido o intermitente. La certificación debe incluir una declaración en la que se describa el horario necesario, las fechas y la duración de la necesidad del horario, y el tratamiento u otro motivo del horario. El condado de Yakima tiene el derecho de pedir una nueva certificación médica periódica para ausencias relacionadas con una afección de salud grave que continúe por más de 30 (treinta) días.

Excepto en el caso de un permiso para cuidadores de militares certificado por el Departamento de Defensa (Department of Defense, DOD), VA o TRICARE, el condado de Yakima tiene derecho a pedir una segunda opinión si tiene razones para dudar de la validez de la certificación. El condado de Yakima correrá con los gastos de la segunda opinión y seleccionará al proveedor de atención médica en función del diagnóstico. Si es necesario para resolver un conflicto entre la certificación original y la segunda opinión, el condado de Yakima requerirá la opinión de un tercer proveedor de atención médica. El condado de Yakima y el empleado seleccionarán conjuntamente el tercer proveedor de atención médica, y el condado de Yakima pagará los gastos de la tercera opinión que se considerará definitiva.

Certificación y comprobación del permiso por servicio activo (exigencia calificada)

El condado de Yakima puede requerir que el empleado proporcione una copia de las órdenes del familiar del miembro del servicio u otra documentación militar, mostrando el llamado del miembro del servicio al servicio activo cubierto y las fechas esperadas del servicio activo cubierto. Además, el Condado puede ponerse en contacto con la unidad correspondiente del Departamento de Defensa para verificar las órdenes del miembro del servicio. Esta documentación se exigirá una sola vez por cada llamamiento a filas del miembro del servicio. No obstante, dicha documentación podrá solicitarse de nuevo para otra llamada a filas cubierta o para la llamada a filas de otro miembro del servicio.

El condado podrá solicitar al empleado una certificación del motivo de cada permiso por exigencia calificada solicitado durante el período de servicio del familiar. Dicha certificación incluirá las fechas aproximadas y el propósito de la ausencia y, si se trata de un permiso reducido o intermitente, una estimación de la frecuencia y duración de la exigencia calificada. Si hay un tercero implicado, el empleado deberá proporcionar información de contacto y el condado podrá ponerse en contacto con el tercero para verificar que la reunión está programada o que la ausencia del empleado es necesaria.

El condado de Yakima también puede requerir que el empleado proporcione documentación o una declaración firmada de la relación familiar con el miembro del servicio.

Si el empleado no aporta una certificación y documentación completas y suficientes, se le podrá denegar el permiso según la FMLA.

Certificación y verificación del permiso para cuidadores de militares

El condado de Yakima puede exigir una certificación de que el empleado es necesario para cuidar a un miembro del servicio gravemente enfermo o herido. Dicha certificación debe ser completada por un proveedor de atención médica del Departamento de Defensa, un proveedor de atención médica del Departamento de Asuntos de Veteranos, un proveedor de atención médica privado autorizado por TRICARE fuera de la red del Departamento de Defensa, o un proveedor de atención médica que no esté afiliado al DOD, VA ni a TRICARE. En lugar de la certificación médica, un empleado puede presentar una orden de viaje por invitación (Invitational Travel Order, ITO) o una autorización de viaje por invitación (Invitational Travel Authorization, ITA) expedida al familiar del empleado para que se reúna con un miembro del servicio enfermo o herido junto a su cama. El empleado también puede presentar la documentación de inscripción del miembro del servicio en el Programa de Asistencia Integral para Cuidadores Familiares del Departamento de Asuntos de Veteranos como certificación suficiente de la lesión o enfermedad grave del veterano cubierto.

La certificación incluirá el nombre del miembro del servicio cubierto y la relación del miembro del servicio con el empleado, el estatus militar apropiado del miembro del servicio, la información de contacto apropiada del proveedor de atención médica, una declaración o descripción de los hechos médicos apropiados relativos al estado de salud del miembro del servicio que sean suficientes para respaldar la necesidad del permiso, una descripción de la asistencia que debe prestarse y una estimación del tiempo del permiso necesario (continuo o intermitente, fechas de inicio y finalización, duración del permiso, etc.).

Al igual que con otros tipos de permiso según la FMLA, es responsabilidad del empleado proporcionar una certificación completa y suficiente. En caso contrario, se le podrá denegar el permiso.

Procedimiento de solicitud de permiso:

Todos los empleados que soliciten un permiso en virtud de esta política deben presentar una solicitud a su jefe de departamento/funcionario electo (o persona designada) o a Recursos Humanos.

Permiso previsible: cuando un empleado planea tomar un permiso previsible según esta política, el empleado debe dar aviso al Departamento de Recursos Humanos del condado de Yakima con mínimo (30) treinta días de anticipación. Dicha notificación deberá hacerse por escrito e indicar los motivos del permiso solicitado, la duración prevista del mismo y el inicio anticipado del permiso. Los formularios de solicitud de la FMLA del condado están disponibles en el Departamento de Recursos Humanos. Si no es posible dar aviso con (30) treinta días de antelación, el empleado deberá hacerlo lo antes posible. "Tan pronto como sea factible" significa tan pronto como sea posible y práctico, teniendo en cuenta todos los hechos y circunstancias del caso concreto. Debe ser posible que el empleado lo notifique el mismo día en que tenga conocimiento de la necesidad de ausentarse o el siguiente día laborable, salvo circunstancias inusuales o situaciones de emergencia. Si un empleado no avisa con (30) treinta días de anticipación la necesidad de un permiso previsible sin una excusa razonable por la demora, la solicitud de permiso puede ser denegada hasta por lo menos (30) treinta días a partir de la fecha en que el Departamento de Recursos Humanos del condado de Yakima reciba el aviso. Solo se requieren 14 días de preaviso para cuidar de un hijo que sufre una enfermedad terminal. (Esta disposición de preaviso de 30 días no se aplica al permiso para cuidadores de militares. En el caso de un permiso previsible debido a una exigencia calificada, este debe notificarse tan pronto como sea posible, independientemente de la antelación con la que se prevea dicho permiso).

El empleado que se someta a un tratamiento médico planificado deberá hacer un esfuerzo razonable para programar el tratamiento con el fin de minimizar las interrupciones en las operaciones del departamento. Si el empleado no consulta con el jefe de departamento/funcionario electo o persona designada para intentar minimizar la perturbación en el lugar de trabajo, el jefe de departamento/funcionario electo o persona designada podrá iniciar conversaciones con el empleado y exigirle que intente hacer arreglos menos perturbadores, sujeto a la aprobación del proveedor de atención médica.

Permiso según la FMLA imprevisible: cuando no sea previsible el momento aproximado en que se necesitará el permiso, el empleado deberá notificarlo al jefe de departamento/funcionario electo o persona designada tan pronto como sea factible según los hechos y circunstancias del caso concreto. Por lo general, el empleado debe poder notificar su ausencia el mismo día en que tenga conocimiento de la necesidad de ausentarse o el siguiente día laborable, salvo que concurran circunstancias inusuales o situaciones de emergencia. La notificación puede realizarla el portavoz del empleado (por ejemplo, su cónyuge, un familiar adulto u otra persona responsable) si el empleado no puede hacerlo. Si un empleado no cumple con las disposiciones de notificación para un permiso imprevisible y ninguna circunstancia inusual justifica el incumplimiento, el permiso protegido por la FMLA puede ser retrasado o denegado.

Extensión del permiso según la FMLA: si el proveedor de atención médica de un empleado determina que el período de permiso debe prolongarse más allá de la fecha inicialmente prevista, el condado podrá exigir que se notifiquen las nuevas circunstancias. Además, el condado puede solicitar informes de estado cuando cambien las circunstancias, y puede solicitar certificaciones médicas posteriores si tiene motivos para cuestionar la idoneidad del permiso o su duración.