



CORPORACIÓN DE PUERTO RICO  
PARA LA DIFUSIÓN PÚBLICA  
ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

29 de junio de 2009

**ORDEN ADMINISTRATIVA RH-09-02**

**A TODO EL PERSONAL**

  
Israel (Ray) Cruz Santiago  
Presidente

**NUEVAS ENMIENDAS A LA LICENCIA MEDICO FAMILIAR (FMLA)**

**POLITICA PÚBLICA**

El pasado 28 de enero de 2008, el entonces Presidente de los Estados Unidos de América, George W. Bush, firmó la "National Defense Authorization Act for FY 2008 (NADA). Esta Ley enmienda la Ley de Licencia Médico - Familiar (Medical Leave Act FMLA) permitiendo el cuidado de un miembro de las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia o Reserva Nacional que esté bajo tratamiento médico, recuperación o terapia, tratamiento ambulatorio, incapacidad temporal o en estado de paciente no hospitalizado, por una enfermedad o lesión seria, a consecuencia de haber estado en servicio militar activo.

De igual forma, concede hasta 12 semanas de licencia sin paga a familiares de un soldado cuando, de manera inesperada, surgiera una llamada al servicio activo en las Fuerzas Armadas por medio de una calificación de urgencia, esta licencia será aplicable al cónyuge, hijo, padre o madre. Esta licencia se complementa con la ley de licencia militar de familia que prevé con una licencia de menor duración que cubre sólo el cónyuge del soldado. Depende del Departamento de Trabajo Federal la definición de una calificación de urgencia.

De esta manera, y reafirmando la política de la Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública de asegurar los derechos otorgados por leyes federales y estatales que así apliquen a nuestros empleados, se detallan los derechos, deberes y procedimiento a seguir en relación a la solicitud y concesión de la licencia antes mencionada. Asimismo, se mantendrá un afiche informativo en todos los Tablones de Edictos y lugares visibles en la Corporación.

## **ELEGIBILIDAD**

Las disposiciones y procedimientos aquí expuestos aplicarán a todos los empleados de la Corporación, entiéndase personal unionado, gerencial y confianza, que haya prestado doce (12) meses o más de servicios consecutivos y haya trabajado por lo menos 1,250 horas durante los doce (12) meses previos al comienzo de la licencia.

## **DERECHOS BASICOS**

La Licencia Médico Familiar (FAMILY MEDICAL LEAVE ACT "FMLA") concede hasta doce (12) semanas en cada año natural a todo empleado elegible bajo las siguientes condiciones:

- nacimiento y cuidado de un niño recién nacido.
- colocación de un niño para adopción permanente o temporal con el empleado y el cuidado del niño recién adoptado.
- cuidado de un miembro inmediato de la unidad familiar (espos(a), hijo(a), padre o madre) con un problema serio de salud.
- problema serio de salud del propio empleado.

## **DERECHOS PARA FAMILIARES DE MILITARES**

Bajo la nueva enmienda (NADA), se incluye una nueva condición para ser elegible a las doce (12) semanas:

- para miembros de la familia inmediata, según definido, de un soldado llamado a prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas, para atender ciertos eventos militares, la fijación del cuidado alternativo de hijos, atender ciertos arreglos financieros y legales, asistir a consultas de consejeros.

Por otro lado, la (NADA), además concede un periodo de hasta veintiséis (26) semanas en cada año natural a empleados elegibles bajo la siguiente condición:

- cuidado de un miembro inmediato de la unidad familiar adscrito a las Fuerzas Armadas, incluyendo un miembro de la Guardia o Reserva Nacional que esté bajo tratamiento médico, recuperación o terapia por una enfermedad o lesión seria, tratamiento ambulatorio, incapacidad temporal, a consecuencia de haber estado en servicio militar activo.

## **PROTECCION DE BENEFICIOS**

Todo empleado(a) acogido a licencia médico familiar por cualquiera de las condiciones antes descritas, tendrá el derecho de continuar con la misma cobertura del plan médico grupal contratado por la Corporación, así como la garantía de reserva de empleo y beneficios, mientras se encuentre en licencia médico familiar.

## CONDICION DE SALUD SERIA

Será considerado como condición de salud seria, cualquier lesión, impedimento, o condición física o mental que involucre una pernoctación en un establecimiento de atención médica, o el tratamiento continuo bajo un servidor de atención médica que le impide al empleado desempeñar las funciones de su puesto, o impide al miembro de la familia que califica participar en actividades escolares o en otras actividades diarias.

Dependiendo de ciertas condiciones, se puede cumplir con el requisito de tratamiento continuo con un período de incapacidad de más de 3 días laborables consecutivos en combinación con por lo menos dos visitas a un proveedor de servicios médicos o una visita y un régimen de tratamiento continuo, o incapacidad a causa de un embarazo, o incapacidad a causa de una condición crónica. Otras condiciones pueden satisfacer la definición de un tratamiento continuo.

## PROCEDIMIENTO

- Como norma general y siempre que la necesidad resulte previsible, todo empleado que solicite una licencia en virtud de esta Ley, deberá radicar el formulario provisto para ello con treinta (30) días de antelación. En los casos en que no sea posible notificar con dicho tiempo de anticipación, deberá notificar a la brevedad posible y siguiendo las normas establecidas para informar ausencias.
- Toda solicitud de licencia médico familiar deberá venir acompañada de la evidencia correspondiente. En el caso de situaciones médicas serias o graves de familiares, según lo define la ley, o del propio empleado, un médico certificado deberá completar el formulario utilizado a esos fines, en el cual se establecerá una descripción del problema serio de salud, fecha en que comenzó y tiempo estimado que durará el tratamiento.
- Como regla general, esta licencia podrá disfrutarse de forma consecutiva. No obstante, a voluntad del (de la) empleado(a) y de acuerdo a la necesidad de la Corporación y condición particular que motivo su concesión, se podrá conceder de manera fraccionada o mediante un horario de trabajo reducido.
- En los casos de fraccionamiento o reducción de horario de trabajo por el nacimiento de un niño(a) o por la adopción de un niño(a), el mismo será concedido a discreción de la Corporación y de acuerdo a la necesidad del servicio.
- Las situaciones relacionadas con la adopción de un niño(a) deberán presentarse con la debida evidencia, oficial y por escrito, de las agencias y autoridades responsables de conceder dicha adopción.
- En las ocasiones en que la Corporación así lo solicite, el empleado que se encuentre en licencia médico familiar, deberá proveer un informe periódico sobre su estatus y sobre su intención de regresar al trabajo. No obstante, esta práctica no podrá ser una discriminatoria; Ej. mujeres embarazadas únicamente.

- En circunstancias de tratamiento médico previsto y previa notificación de la Corporación, el (la) empleado(a) podrá ser trasladado, mientras dure el tratamiento, a otro puesto con el mismo salario y beneficios, si tal traslado se acomoda a las necesidades de la Corporación.
- Toda solicitud de licencia médico familiar deberá ser canalizada a través del Supervisor Inmediato, quien será responsable de referir la misma a la Oficina de Recursos Humanos, donde se le brindará mayor información y orientación conforme a las particularidades de cada caso.
- La Corporación deberá en un periodo no mayor de dos (2) días laborables, luego de haber recibido una solicitud de licencia médico familiar, determinar la elegibilidad o no de cualquier empleado que solicite este beneficio. Asimismo, deberá notificar por escrito los derechos y deberes para acceder al mismo, en caso de determinar elegibilidad, así como, de otro modo, las razones que dieron base a una determinación de no elegibilidad.
- Obtener los beneficios de la licencia médico familiar mediante el referido de información falsa o deliberadamente incorrecta, así como el uso fraudulento de la misma, será causa suficiente para proceder con la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan de acuerdo a las normas de conducta y disciplina vigentes al momento de evaluar cada caso.

### **CLAUSULA DEROGATORIA**

Toda disposición de cualquier otro Código, Manual u Orden Administrativa, que representara un conflicto con la presente Orden Administrativa, queda derogada hasta donde existiera tal incompatibilidad.

### **VIGENCIA**

Esta Orden Administrativa entrará en vigor hoy 29 de junio de 2009.

# Recordatorio Nuevo Reglamento FMLA

Mañana entrarán en vigor las disposiciones del nuevo reglamento del Departamento del Trabajo federal relacionado a la licencia médico familiar que provee el "Family Medical Leave Act" de 1993. Este reglamento hace cambios significativos a las reglas de juego aplicables a esta licencia. A continuación resumo algunas de las enmiendas más significativas:

1. Se define la licencia médico familiar militar aplicable a los empleados elegibles que sean el cónyuge, hijo, hija, padre o familiar más cercano de un miembro de las Fuerzas Armadas (incluyendo miembros de la Guardia Nacional) elegible. Un miembro de las Fuerzas Armadas elegible es aquel que está en tratamiento médico, recuperación, o terapia, está en tratamiento ambulatorio, o está temporariamente inhabilitado como resultado de una lesión o enfermedad seria sufrida mientras el militar estaba en servicio activo en la guerra. Esta licencia es de 26 semanas.
2. Aclara como se computará el periodo de 12 meses de elegibilidad para disfrutar de esta licencia. Se establece que el empleado será elegible si trabajó por lo menos 12 meses con el patrono durante los últimos 7 años. Es decir, esos 12 meses no tienen que trabajarse de forma consecutiva para que el empleado sea elegible a disfrutar de esta licencia. Continúa en vigor el requisito de que haya trabajado por lo menos 1,250 horas en dicho periodo de 12 meses. Esta nueva regla de los 7 años no será aplicable cuando la interrupción en el empleo exceda los siete años como resultado de que el empleado estuvo activo en el servicio militar, o cuando exista un acuerdo escrito (incluyendo un convenio colectivo) en el cual el patrono se haya obligado a reemplazar al individuo luego de la interrupción de empleo.
3. Se altera la definición de lo que constituirá una "condición de salud seria" bajo la Ley. Se aclara que para constituir una condición de salud seria, el empleado deberá tener por lo menos dos citas médicas en un periodo de 30 días y la primera cita debe de ocurrir dentro de los primeros 7 días, contados a partir del momento en que surge la incapacidad. Bajo las reglas anteriores, existía confusión en torno a cuando deberían ocurrir estas citas médicas para que la condición de salud calificara como una seria.
4. Modifica las Notificaciones:
  - A. Notificación General- Continúa vigente la obligación del patrono de incluir en su manual de empleados y cualquier otra publicación relacionada a los beneficios de empleo, una descripción de los derechos y beneficios de la FMLA. Si el patrono no tiene manual, debe darse una notificación escrita al momento del reclutamiento. Como lo requerían los reglamentos anteriores, dicha notificación también deberá publicarse en los tablones de edicto o algún lugar conspicuo donde los empleados puedan verlo. Puede publicarse además en los sistemas de información del patrono o de forma electrónica (ejemplo: correo electrónico o Intranet), siempre y cuando los empleados tengan acceso a la misma.
  - B. Notificación de Elegibilidad- La responsabilidad total de notificación de elegibilidad a la licencia continúa descansando en el patrono. El periodo de notificación de elegibilidad a la licencia es de 5 bajo el nuevo reglamento. Ese periodo se cuenta a partir del momento en que el patrono se entera de que el empleado es elegible a disfrutar de la licencia. La notificación debe indicar si el empleado reúne los requisitos de elegibilidad para la licencia y las condiciones para la misma. Si no los reúne, la notificación debe incluir por lo menos una razón por la cual el empleado no es elegible.

- C. Notificación de Derechos y Responsabilidades- Esta notificación deberá entregarse al empleado junto con la Notificación de Elegibilidad. El DOL ha publicado una forma que puede ser utilizada para este propósito y que une en un solo documento ambas notificaciones (Appendix D; Form WH-381). La pueden encontrar en [www.dol.gov/esa/whd/fmla/index.htm](http://www.dol.gov/esa/whd/fmla/index.htm).
- D. Notificación de Designación- la obligación de notificar al empleado que su licencia ha sido designada como una bajo el FMLA continúa. La notificación debe de hacerse por escrito. El término para ofrecer esta notificación se extendió a 5 días a partir del momento en que el patrono se entera de que el empleado es elegible a disfrutar de la licencia. Algunas nuevas reglas aplican en torno a esta notificación:
1. Si el empleado no cualifica para la licencia debe de explicársele en la notificación las razones para ello.
  2. Debe de notificársele al empleado la cantidad específica de licencia que agotará durante su ausencia.
  3. Si el patrono requerirá que el empleado provea una certificación indicando que está apto para regresar al trabajo ("fitness-for-duty certification"), debe de advertírsele en esta notificación.
- E. Notificación que debe dar el empleado- las enmiendas contienen cambios significativos en torno a la información que debe proveer el empleado al momento de solicitar esta licencia. El empleado debe de notificar con por lo menos 30 días de anticipación su necesidad de utilizar esta licencia cuando esté provocada por causas previsibles ("foreseeable leave") o tan pronto sea posible (se define como el mismo día en que el empleado conoce de la necesidad o el próximo día laborable). Es suficiente con que el empleado dé notificación verbal de su necesidad de usar la licencia. No es necesario que el empleado especifique que necesita una licencia FMLA. Cuando el empleado no cumpla con estos términos, deberá explicar al patrono las razones que justifican su tardanza. Cuando un empleado no cumple con estas obligaciones su solicitud de licencia puede ser denegada o atrasada (ejemplo: la licencia comienza cuando se cumplan 30 días de la notificación que dio el empleado).

Estos son algunos de los puntos más importantes. Existen otros relacionados a el proceso de certificación médica, y el tiempo trabajo "Light Duty" entre otras. ,

**Recomendaciones Inmediatas:**

1. Deben revisarse el Manual de Empleados y todas las políticas de FMLA para conformarlas a estos nuevos requisitos.
2. Deben sustituirse todas las formas y notificaciones de FMLA por las nuevas. Vean: [www.dol.gov/esa/whd/fmla/index.htm](http://www.dol.gov/esa/whd/fmla/index.htm).