



MEMORANDO ESPECIAL NUM. 98-08

A **TODO EL PERSONAL**

DE **ERIC R. LABRADOR ROSA**
SECRETARIO

ASUNTO **PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACION DE LA LEY**
FEDERAL DE LICENCIA FAMILIAR Y MEDICA DE 1993
("FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT OF 1993")

FECHA **8 DE JUNIO DE 1998**

El 5 de febrero de 1993, el Presidente de los Estados Unidos aprobó la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (P.L. 103-3), la cual para la mayoría de los patronos entró en vigor el 5 de agosto de 1993. Para efectos de esta Ley, el término patrono incluye agencias públicas, estatales, municipales y federales y agencias educativas locales (escuelas). A estas últimas le son aplicables reglas distintas.

La referida Ley concede a los empleados elegibles hasta doce (12) semanas de licencia sin sueldo durante cualquier período de doce (12) meses, por una o más de las siguientes razones :

- a) para cuidar a un hijo recién nacido del empleado o tramitar adopción o crianza.
- b) para cuidar su cónyuge, hijo o hija menor de dieciocho (18) años (excepto que esté física o mentalmente incapacitado), padre o madre del empleado (no los suegros) que padezca de una condición de salud grave.
- c) para tomar licencia médica cuando una condición de salud grave incapacite al empleado para desempeñar su trabajo.

A los fines de esta Ley, condición de salud grave significa una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que conlleve:



- (a) cualquier período de incapacidad o tratamiento que requiera recluirse por una noche o más en un hospital, hospicio o institución de cuidado médico residencial;
- b) cualquier período de incapacidad que requiera una ausencia de más de tres (3) días del trabajo, escuela u otras actividades regulares diarias que también requiera tratamiento continuo por o bajo la supervisión de un proveedor de servicios médicos; o
- (c) tratamiento continuo, incluyendo cuidado prenatal, por o bajo la supervisión de un proveedor de servicios de salud para una condición que es incurable o tan grave que de no tratarse probablemente ocasionaría un período de incapacidad de más de tres (3) días.

A los fines de esta Ley "Proveedor de Cuidado de Salud" quiere decir :

- a) doctores en medicina u osteopatía autorizados a ejercer medicina o cirugía por el estado en el cual el doctor ejerce; o
- b) podiatras, dentistas, sicólogos clínicos, optómetras y quiroprácticos (limitados a la manipulación manual de la columna vertebral para corregir una dislocación visible por medio de rayos X autorizados a ejercer y desempeñándose dentro del alcance de los límites de su profesión conforme a la ley estatal; o
- c) enfermeras practicantes y enfermeras parteras autorizadas a ejercer y que se estén desempeñando dentro de los límites de su práctica, conforme a la ley estatal; o
- d) practicantes de la Ciencia Cristiana ("Christian Science") reconocidos por la "First Church of Christ, Scientist", en Boston, Massachusetts.

Elegibilidad del Empleado

Para ser elegible a los beneficios señalados el empleado deberá :

1. Trabajar para un patrono cubierto por la Ley;
2. Haber trabajado para ese patrono por lo menos doce (12) meses;
3. Haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante los doce (12) meses anteriores;

Además, se ha determinado que cuando el cónyuge del empleado trabaja en el servicio público, ambos tienen derecho a esta licencia, si reúnen los requisitos de elegibilidad.

Si ambos trabajan en la misma agencia tendrán derecho conjunto a un total combinado de doce (12) semanas de la licencia para el nacimiento de un niño o su colocación para adopción o crianza y para cuidar al padre o a la madre (pero no a los suegros) que padezca de una condición de salud grave.

Disposiciones Generales

1. La Ley permite que bajo ciertas circunstancias el empleado pueda utilizar la Licencia Familiar y Médica en forma intermitente o sea en porciones o mediante una reducción de su jornada de trabajo normal diaria o semanal cuando sea necesario por razones médicas, para cuidar a un miembro de la familia que esté gravemente enfermo o porque el empleado padece de una condición grave que le impida trabajar.
2. Permite que bajo ciertas condiciones tanto el empleado como el patrono pueda optar por utilizar licencia con sueldo acumulada (licencia de vacaciones o por enfermedad) en sustitución total o parcial de la licencia familiar y médica. Esta ley es concurrente con cualquiera otra licencia.
3. Todo empleado tendrá derecho a doce (12) semanas de Licencia Familiar y Médica por año natural. La diferencia de semanas no utilizadas no podrá ser transferida de un año natural a otro.
4. Mientras el empleado se encuentre en uso de esta licencia el patrono deberá mantener en vigor la póliza de seguro de salud grupal para dicho empleado y bajo las mismas condiciones como si éste hubiese estado trabajando.
5. En estos casos será necesario hacer arreglos para que el empleado continúe pagando la parte que le corresponde de las primas del seguro mientras esté en licencia.
6. En determinadas circunstancias el patrono puede cobrarle al empleado los pagos que hizo para mantener en vigor el seguro de salud si el empleado no regresa al trabajo después de su licencia.
7. El patrono podrá requerir a los empleados que soliciten esta licencia con treinta (30) días de anticipación, cuando la necesidad sea previsible y que presenten certificados médicos que comprueben la necesidad de la licencia debido a una condición de salud grave que afecte al empleado o a los miembros de su familia inmediata (cónyuge, hijos o padres).

8. También podrá requerir segundas y terceras opiniones médicas (pagadas por el patrono) cuando existan bases razonables para ello, e informes periódicos en el transcurso de la licencia sobre la condición del empleado o sus familiares y su intención de reintegrarse al trabajo. De ser necesario una tercera opinión, ésta será la final.
9. El patrono es responsable de designar si el uso de licencia con sueldo por parte del empleado se considerará como licencia familiar y médica basándose en la información que le dé el empleado. Es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos informarle sus derechos al empleado cada vez que se va en uso de la referida licencia.
10. Bajo ninguna circunstancia puede acreditarse licencia con sueldo como licencia familiar médica después que haya terminado dicha licencia.
11. La licencia para el nacimiento o la colocación para adopción o crianza deberá concluir dentro de doce (12) meses de la fecha del acontecimiento. No incluye el entregar un niño en adopción.
12. El uso de la licencia intermitente en el caso de nacimiento o colocación para adopción o crianza está sujeto a la aprobación del patrono.
13. Cuando el empleado regresa al trabajo después de una licencia familiar y médica hay que restituirlo a su puesto original o a un puesto equivalente con paga, beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes.
14. El uso de esta licencia no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio que se haya acumulado antes de que el empleado comenzara su licencia.
15. Es ilegal que cualquier patrono interfiera con, restrinja o deniegue el ejercicio de cualquier derecho que provea la licencia familiar y médica. También es ilegal que un patrono despidiera o discrimine contra cualquier individuo por oponerse a cualquier práctica o participar en cualquier proceso relacionado con la referida licencia.
16. El empleado que se le deniegue el derecho de obtener una Licencia Familiar y Médica puede radicar una querrela ante la División de Horas y Salarios de la Administración de Normas de Empleo del Departamento del Trabajo Federal. En caso de que no se pueda resolver satisfactoriamente, el referido Departamento puede llevar una acción legal ante un tribunal para hacer cumplir la Ley.
17. También puede radicar una acción civil por cuenta propia contra el patrono por violaciones a la Ley.

Procedimiento a Seguir en el Departamento de Recreación y Deportes

1. El peticionario es responsable de someter todos los documentos correspondientes. Completará el formulario Solicitud de Licencia (OARH-13) el cual se acompañará con una carta en la que explique las razones para solicitar licencia familiar y médica. De ser previsible, debe solicitarse con treinta (30) días de anticipación.

En la misma debe indicar si desea utilizar la licencia en combinación con el uso de licencia por vacaciones regulares, por enfermedad y si va o no a agotar primero su balance.

- a. Si es para cuidar a un hijo recién nacido deberá incluir certificado médico que justifique el uso de la licencia; si es para tramitar adopción o crianza deberá incluir evidencia de los documentos y trámites para esos fines.
- b. Si es para cuidar su cónyuge, hijo, o hija padre o madre que padezca de una condición de salud grave deberá acompañar certificación médica que justifique el uso de la licencia.
- c. Si es para tomar licencia médica cuando una condición de salud grave lo incapacite para desempeñar su trabajo deberá incluir certificado médico que justifique el uso de la licencia.

Las referidas certificaciones deberán incluir el período a utilizarse que no exceda el autorizado por la Ley.

2. La Oficina de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de evaluar los casos en los próximos tres (3) días laborables a partir del recibo de los documentos completos.
3. La Sección de Licencia de la Oficina de Recursos Humanos del Departamento de Recreación y Deportes recibirá los documentos y certificará el balance de vacaciones regulares y de enfermedad que tenga acumulado el empleado.
4. La Sección de Adiestramientos y Relaciones de Personal, Evaluación y Motivación de Empleados será responsable de evaluar los casos y someter las recomendaciones pertinentes al Director (a) de Recursos Humanos para su determinación final.
5. El resultado final se le indicará al empleado mediante comunicación escrita. Igualmente se le notificará al supervisor del empleado el resultado final de la solicitud. De ser aprobada, se enviará copia a la Sección de Nombramientos y Cambios.

6. La Sección de Nombramientos y Cambios preparará el formulario Informe de Cambio (DRD-15) del cual pasará una copia a la Sección de Nóminas para que ésta prepare los ajustes de sueldos que correspondan y haga la retención de cheques, si la licencia es sin sueldo en su totalidad.

Fecha de Vigencia

La Ley Federal de Licencia Familiar y Médica esta aprobada desde el 5 de febrero de 1993.

Este procedimiento entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Aprobado el 25 de junio de 1998.


ERIC R. LABRADOR ROSA
SECRETARIO

Anejos:

Formularios para solicitar la Ley de Licencia Familiar y Médica.

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE RECREACION Y DEPORTES
OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
P.O. BOX 9023207 SAN JUAN, P.R. 00902-3207**

SOLICITUD DE LICENCIA

1. Nombre _____
 Apellido Paterno Apellido Materno Nombre

2. Agencia _____

3. Secretaría, División o Sección _____

4. Licencia que solicita :
- Vacaciones Maternidad Sin Paga Especial para Estudio
- Judicial Familiar y Médica Enfermedad Tiempo compensatorio
- Militar con Paga Militar sin Paga Reportado al F.S. E.

5. Número de días _____ desde _____ 199__ Hasta _____ 199__ inclusive.

6. Si la Solicitud es para licencia por enfermedad, llene esta certificación .
CERTIFICO: Que esta ausencia se debió a:

- Enfermo o Incapacitado para trabajar Expuesto a una enfermedad contagiosa

NOTA: La Agencia puede requerir un certificado médico que indique la enfermedad que impidió al empleado asistir al trabajo.

 Fecha

 Firma del Empleado

7. Recomendada:

8. Aprobada:

 Firma del Supervisor Inmediato

 Firma del Jefe de la Agencia o su Representante Autorizado

 Revisor

 Título

INFORME DE LIQUIDACION

	Fecha	Vacaciones	Enfermedad	Tiempo Compensatorio
A. Balance anterior a	_____	_____	_____	_____
B. Licencia Acumulada desde bal. Anterior	_____	_____	_____	_____
C. Licencia utilizada desde balance anterior	_____	_____	_____	_____

CARTA MODELO

Fecha

Hon. Eric R. Labrador Rosa
Secretario
Departamento de Recreación y Deportes
Apartado 9023207
San Juan, P. R. 00902-3207

Hon. Eric R. Labrador Rosa :

Conforme en las disposiciones que establece la Ley Número P.L. 103-3 de Licencia Familiar y Médica solicito se me concedan _____ días y/o _____ semanas de la referida licencia con el propósito de _____

Incluyo los siguientes documentos que justifican mi petición.

Agradeceré la gestión que pueda hacer al respecto.

Cordialmente,

Nombre

Dirección

Teléfono

