



ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO: OA-2014-005

ORDEN ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA DEL PROCURADOR DEL PACIENTE PARA ADOPTAR EL PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE LICENCIA MÉDICO FAMILIAR (FAMILY AND MEDICAL LEAVE ACT OF 1993)

INTRODUCCIÓN

Comprendemos la preocupación de mantener su empleo cuando usted o un ser querido atraviesa por una condición de salud seria, que le exige que se ausente de sus labores. Como respuesta a esta situación, se creó la *Ley de Ausencia Médico Familiar (Family and Medical Leave Act - FMLA)*.

Esta reglamentación asegura su empleo; ya sea que no puede trabajar por padecimiento de alguna condición de salud seria o que debe cuidar a un padre, madre, cónyuge o hijo(a) que padece de una condición seria de salud. La *FMLA* le proporciona una ausencia justificada, no pagada, con protección de empleo. La ausencia puede utilizarse de una sola vez o puede ser de forma intermitente, o por un horario de ausencia reducido; cuando sea médicamente necesario y si la condición de salud lo requiere.

A tenor con lo antes dispuesto, se establece esta Orden Administrativa con el propósito de adoptar el procedimiento a utilizarse cuando se solicite *Licencia Médico Familiar ("Family and Medical Leave Act Of 1993")*.

I. BASE LEGAL

Ley de Licencia Médico Familiar "Family And Medical Leave Act Of 1993" (P. L. 103-03)

Ley 184- 2004, según enmendada, Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público

II. DEFINICIONES

1. A los fines de esta Ley, **Condición de salud grave**, quiere decir: una enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que conlleve:
 - a. Cualquier periodo de incapacidad o tratamiento que requiera recluirse por una noche o más en un hospital, hospicio o institución de cuidado médico residencial.
 - b. Cualquier periodo de incapacidad que requiera una ausencia de más de tres (3) días del trabajo, escuela u otras actividades regulares diarias y que amerite 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 periodo de incapacidad de más de tres (3) días.

2. A los fines de esta Ley, **Proveedor de Cuidado de Salud** quiere decir:

- a. Doctores(as) en medicina u osteopatía autorizados a ejercer medicina o cirugía por el estado en el cual el doctor ejerce; o
- b. Familiares, dentistas, sicólogos clínicos, optómetras y quiroprácticos limitados a la manipulación 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 práctica, conforme a la Ley Estatal; o
- c. Enfermeros(as) practicantes y enfermeros(as) parteros(as) autorizadas a ejercer y se desempeñen 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.

III. CRITERIOS PARA APLICAR

1. La referida Ley concede a los(as) empleados(as) 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(a) hijo(a) recién nacido(a), tramitar adopción, crianza o colocación para cuidado de un(a) hijo(a).
 - b. Para cuidar su cónyuge, hijo(a) menor de dieciocho (18) años (excepto que esté física o mentalmente incapacitado), padre o madre del (de la) empleado(a) (no los suegros), que padezca de una condición de salud grave.
 - c. Para cuidado de militar o veterano(a), que sea cónyuge, hijo(a), padre o madre, que se encuentra bajo tratamiento médico, recuperación, terapia, bajo tratamiento ambulatorio ("outpatient") o en la lista de retiro por incapacidad temporera; debido a una lesión o enfermedad seria incurrida estando en el servicio activo o agravada mientras el (la) militar se encuentra en servicio activo.
 - d. Para tomar licencia médica, cuando una condición de salud grave incapacite al (a la) empleado(a) para desempeñar su trabajo.

IV. ELEGIBILIDAD DEL EMPLEADO(A)

1. Para ser elegible a los beneficios anteriormente señalados, el (la) empleado(a) deberá reunir los siguientes requisitos:

a. Trabajar para un patrono cubierto por la Ley;

b. Haber trabajado para ese patrono por lo menos doce (12) meses;

1) Rucker v. Lee Holding Co. (1st. Cir. 2006) - Periodos anteriores de empleo no consecutivos se cuentan. Si el (la) empleado(a) deja de serlo por siete (7) años o más, no hay que contar los periodos anteriores; a menos que la interrupción se deba:

i. Servicio militar, o

ii. Esté sujeta a un convenio colectivo u otro acuerdo escrito.

c. Haber trabajado por lo menos 1,250 horas durante los doce (12) meses anteriores a la fecha de solicitud.

i. Horas en Licencia militar cuentan para el cómputo de los doce (12) meses.

4.2 Además, se ha determinado que cuando el (la) cónyuge del empleado(a) 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 *licencia* para el nacimiento de un(a) niño(a) o su colocación para adopción o crianza y para cuidar al padre o madre (pero no a los suegros), que padezca de una condición de salud grave.

V. DISPOSICIONES GENERALES

1. La Ley permite que bajo ciertas circunstancias, el (la) empleado(a) pueda utilizar la *Licencia Médico Familiar* 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 un miembro de la familia que esté gravemente enfermo o porque el (la) empleado(a) padece de una condición grave que le impida trabajar.


2. Permite que bajo ciertas condiciones, tanto el (la) empleado(a) como el patrono, pueda optar por utilizar una licencia con sueldo acumulada (*Licencia de Vacaciones o por Enfermedad*), en sustitución total o parcial de la *Licencia Médico Familiar*. Esta Ley es concurrente con cualquiera otra licencia.

3. Si la *Licencia* se solicita para cuidar a un(a) militar que sea cónyuge, hijo(a) padre o madre podrá proveer un total de 26 semanas de *Licencia* durante un solo periodo de doce (12) meses; siempre y cuando, su condición sea de gravedad.

4. Todo(a) empleado(a) tendrá derecho a doce (12) semanas de *Licencia Médico Familiar* por Año Natural. La diferencia de semana no podrá ser utilizada y no podrá ser transferida de un Año Natural a otro.
5. Mientras el (la) empleado(a) se encuentre en uso de esta *Licencia*, el Patrono deberá mantener en vigor la póliza de seguro de salud grupal para dicho(a) empleado(a) y bajo las mismas condiciones, como si éste(a) hubiese estado trabajando. En estos casos, será necesario hacer arreglos para que el (la) empleado(a) continúe pagando la parte que le corresponde de las primas del seguro.
6. En determinadas circunstancias, el Patrono puede cobrarle al (a la) empleado(a) los pagos que hizo para mantener en vigor el seguro de salud; si el (la) empleado(a) no regresa al trabajo después de su *Licencia*.
7. El Patrono podrá requerir a los(as) empleados(as) que soliciten esta *Licencia* con treinta (30) días de anticipación, cuando la necesidad sea previsible y que presenten certificados médicos que comprueben la necesidad; ya sea por una condición de salud grave que afecte al (a la) empleado(a) o a los miembros de su familia inmediata (cónyuge, hijos(as) o padres).
8. También, podrá requerir segundas y terceras opiniones médicas (pagadas por el Patrono); cuando exista base razonable para ello. Además, podrá solicitar informes periódicos en el transcurso de la *Licencia* sobre la condición del (de la) empleado(a) o de sus familiares, y su intención de reintegrarse al trabajo. De ser necesaria una tercera opinión, ésta será la final.
9. El Patrono es responsable de designar el uso de la *Licencia* con sueldo por parte del (de la) empleado(a) y se considerará como *Licencia Médico Familiar*, basándose en la información que le suministre el (la) empleado(a). Es responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, informarle sus derechos al (a la) empleado(a), cada vez que se va en uso de la referida *Licencia*.
10. Bajo ninguna circunstancia, puede acreditarse licencia con sueldo como *Licencia Médico Familiar*, después que haya terminado dicha *licencia*.
11. La *Licencia* por el nacimiento o colocación para adopción o crianza deberá concluir dentro de doce (12) meses de la fecha del acontecimiento. No incluye entregar un niño en adopción. El uso de la *Licencia* intermitente, en el caso de nacimiento o colocación para la adopción o crianza, está sujeto a la aprobación del Patrono.
12. Cuando el (la) empleado(a) regresa al trabajo después de una *Licencia Médico Familiar*, hay que restituirlo a su puesto original o a un puesto equivalente con paga, beneficios y otras condiciones de empleo equivalentes.

13. El uso de esta *Licencia* no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio que se haya acumulado, antes de que el (la) empleado(a) comenzara su *Licencia*.
14. Es ilegal que cualquier patrono interfiera, restrinja o deniegue el ejercicio de cualquier derecho que provea la *Licencia Médico Familiar*. 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*.
15. El (La) empleado(a) que se le deniegue el derecho de obtener una *Licencia Médico Familiar*, 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.
16. También puede radicar una acción civil por cuenta propia contra el patrono por violaciones a la Ley.

VI. PROCEDIMIENTO

- 
1. El (La) peticionario(a) es responsable de someter todos los documentos correspondientes. Completará el formulario Autorización para Ausentarse (Anejo 1), el cual se acompañará con una carta (Anejo 2), en la que explique las razones para solicitar *Licencia Médico Familiar*. De ser previsible, debe solicitarse con treinta (30) días de anticipación.
 2. Se debe indicar, si desea utilizar la *Licencia* en combinación con el uso de *Licencia por Vacaciones regulares, por Enfermedad*; y si va a agotar primero su balance.
 - a. Si es para cuidar a un(a) hijo(a) 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(a), 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*.
 3. Las referidas certificaciones deberán incluir el período a utilizarse, que no exceda el autorizado por Ley.

4. La Oficina de Recursos Humanos tendrá la responsabilidad de evaluar el caso en los próximos tres (3) días laborables, a partir del recibo de los documentos completos. De encontrarse incompleta la solicitud, se le informará por escrito al (a la) empleado(a) la información adicional necesaria y se le concederá siete (7) días calendario para corregir la deficiencia.
5. La Oficina de Recursos Humanos recibirá los documentos y certificará el balance de vacaciones regulares y de enfermedad que tenga acumulado el (la) empleado(a).
6. El resultado final se le indicará al (a la) empleado(a) mediante comunicación escrita. Igualmente, se le notificará al (a la) Supervisor(a) del (de la) empleado(a), el resultado final de la solicitud. De ser aprobada, se procederá a realizar Hoja de Cambio, cuya copia será remitida a la Sección de Nóminas para preparar los ajustes de sueldo que correspondan y/o haga la retención de cheques, si la licencia es sin sueldo en su totalidad.

VIGENCIA

Esta Orden Administrativa para adoptar el **Procedimiento para la Aplicación de Licencia Médico Familiar (*Family and Medical Leave Act of 1993*)** tendrá vigencia inmediata.

PARA QUE ASÍ CONSTE, firmo la presente Orden Administrativa, hoy 19 de febrero de 2014, en San Juan, Puerto Rico.



Carlos R. Mellado López, MD
Procurador del Paciente



Fecha

Dr. Carlos R. Mellado López
Procurador del Paciente
Oficina del Procurador del Paciente
PO Box 11247
San Juan, Puerto Rico 00910-2347

Estimado Procurador:

Conforme a las disposiciones de la Ley Federal de Licencia Médico Familiar de 1993 y acorde con los procedimientos establecidos en la Orden Administrativa 2014-005 para Adoptar el Procedimiento para la Aplicación de Licencia Médico Familiar de la OPP, solicito me conceda _____ días y/o _____ semanas; con el propósito de _____.

Incluyo los siguientes documentos que justifican mi solicitud:

- a.
- b.
- c.

Agradezco su comprensión.

Cordialmente,

Nombre y Firma

Dirección

