Universidad Interamericana de Puerto Rico
Oficina del Presidente

Documento Normativo

G-RH-015-99

NORMAS INSTITUCIONALES SOBRE ELEGIBILIDAD Y PROCEDIMIENTOS PARA SOLICITUD Y CONCESION DE LICENCIA MEDICO FAMILIAR

I Introducción

En 1993 se aprobó por el Gobierno Federal la Ley de Licencia Médico Familiar (Family Medical Leave Act) con el propósito de proveer a los empleados elegibles hasta 12 semanas de licencia sin sueldo para atender asuntos médicos personales o familiares.

A fin de aclarar el esquema en que se concederán estas licencias en nuestra Institución y delimitar los derechos y deberes de las partes involucradas de acuerdo a la ley aplicable, se adopta esta política.

II Base Legal

Estas normas se promulgan en virtud de la Autoridad conferida al Presidente de la Universidad por la Junta de Síndicos en sus Estatutos (By Laws).

III Alcance

Estas normas y procedimientos aplicarán a todo empleado de la Universidad Interamericana de Puerto Rico que sea elegible para una licencia médico familiar.

IV Elegibilidad

De acuerdo a la Ley son elegibles para solicitar licencia médico familiar los empleados que:

P.O. Box 363255 • San Juan, PR 00936-3255 • Tel. (787) 766-1912 • FAX (787) 751-3375

a) hayan trabajado por los últimos doce meses en la Universidad; y que
b) hayan trabajado por lo menos, 1,250 horas durante ese período de 12 meses

V Razones que permiten la concesión de la licencia que provee la Ley de Licencia Médico Familiar (FMLA)

Un empleado elegible puede tener derecho a una licencia por un máximo de 12 semanas de trabajo durante cualquier periodo de doce meses debido a una o más de las siguientes razones:

a) A causa del nacimiento del hijo o hija del empleado y *para cuidar de ese hijo o hija.*
b) A causa de la adopción de un hijo o hija por parte del empleado.
c) Para cuidar de uno de los siguientes que padezca de una enfermedad seria: su cónyuge, un hijo o hija, su padre o su madre.
d) Por padecer de una enfermedad seria que le impida al empleado llevar a cabo las funciones de su trabajo.

VI Cuándo expira la licencia

1. La licencia de los incisos V (a) y V (b) expira al año de la fecha de nacimiento del hijo o hija o al año de la fecha en que el adoptado es puesto bajo la custodia del empleado. La licencia bajo estos casos no puede tomarse de forma intermitente a menos que se autorice expresamente por la Universidad.

2. La licencia bajo los incisos V (c) y V (d) puede tomarse de forma intermitente o bajo un programa de licencia reducida si los médicos lo certifican necesario. En los casos en que se solicite tomar la licencia de forma intermitente o mediante programa de licencia reducida, la Universidad podrá determinar el traslado temporero del empleado. Este se ubicará en un puesto de igual paga y beneficios, que mejor acomoden los períodos de licencia para no afectar los trabajos que se realizan en el puesto regular del empleado.

VII Interacción entre la licencia de La Ley de Licencia Médico Familiar (FMLA) y las licencias que provee la Institución

1. Como regla general, la licencia médico familiar será considerada licencia sin paga.

2. Cuando un empleado solicite licencia médico familiar para el cuido de su cónyuge, hijo o hija o padre o madre podrá agotar de forma simultánea sus vacaciones acumuladas por mutuo acuerdo entra el empleado y la Universidad. La diferencia se cargará al balance de las doce semanas y será licencia sin paga a los fines legales pertinentes.

3. Cuando un empleado solicite licencia médico familiar para atender una condición médica seria personal, podrá agotar de forma consecutiva y en este orden, su licencia por enfermedad y sus vacaciones acumuladas. La diferencia se cargará al balance de las doce semanas como licencia sin paga.

4. Cuando un empleado se acoja a una licencia bajo el Fondo del Seguro del Estado, Seguro Choferil o ACCA, podrá agotar junto a estas licencias de forma simultánea la licencia médico familiar y las licencias por enfermedad y vacaciones que tenga acumuladas mediante acuerdo mutuo entre la Universidad y el empleado. La diferencia se cargará al balance de las doce semanas como licencia sin paga.

5. Cuando un empleado solicite licencia médico familiar por razón de nacimiento o adopción de un hijo y para el cuido de éstos, podrá agotar de forma simultánea con la licencia médico familiar, su licencia por vacaciones acumuladas por mutuo acuerdo entre el empleado y la Universidad. La diferencia se cargará al balance de las doce semanas como licencia sin paga.

6. Cuando una empleada solicite una extensión de su licencia de maternidad debido a complicaciones durante el parto, el periodo de extensión se determinará de acuerdo a otras licencias posibles, según se especifique en los manuales de facultad o el Manual de Normas para el Personal No Docente, según corresponda.

7. Cuando una empleada solicite disfrutar de su licencia de vacaciones acumuladas luego del vencimiento de su licencia por maternidad, por una razón contemplada dentro de las disposiciones de la Ley de Licencia Médico Familiar, entonces la licencia de vacaciones se agotará como si fuera médico familiar.

VIII Deberes del Empleado

A. Notificación

1. En todo caso donde se vaya a solicitar una licencia para atender a una hija o hijo recién nacido o adoptado, el empleado deberá notificar su intención de tomar licencia médico familiar con, no menos de, 30 días de anticipación de la fecha en que la licencia debe comenzar. La única excepción a esta norma será que el nacimiento o la ubicación del hijo o hija así lo requiera. En estos casos, el empleado deberá notificar a la mayor brevedad posible.

2. En los casos para atender condiciones serias de salud personales o de familiares inmediatos según definido en los incisos (c) y (d) de la Parte III y que sean previsibles debido a al tratamiento ya prescrito, el empleado deberá:

   (a) hacer todos los esfuerzos razonables junto al personal médico para acomodar el tratamiento de forma tal que no afecte el buen funcionamiento de la Institución; y

   (b) proveerá a su supervisor inmediato de un aviso, por lo menos 30 días previo al inicio del tratamiento, de su intención de tomar licencia médico familiar, excepto si la fecha del tratamiento requiere una notificación en un período menor. En estos casos, el empleado deberá notificar a la mayor brevedad posible.

B. Cónyuges que trabajan para la Institución

1. En el caso particular de cónyuges que trabajen para la Institución y soliciten licencia bajo los incisos (a), (b) y (c) de la Parte V, acumularán entre ambos un total de 12 semanas de licencia médico familiar por período de doce meses para estos fines. El tiempo que utilicen para atender este tipo de situación se descontará de la licencia médico familiar de ambos.

IX Deberes de la Institución

1. Una vez recibida una solicitud de licencia médico familiar, el empleado deberá reunirse con el personal de la oficina de Recursos Humanos de su unidad para recibir información sobre:

   (a) la extensión de la licencia;
   (b) si se va a tomar simultáneamente con otra licencia según dispuesto en la Parte VII;
   (c) balance disponible, si alguno, de licencia médico familiar para el periodo de doce meses luego de esa solicitud;
   (d) su balance disponible de otras licencias, si alguno;
   (e) su responsabilidad de presentarse a trabajar luego de transcurrida la licencia solicitada y las consecuencias de no hacerlo;
   (f) vigencia del pago de la póliza de seguro médico del empleado;
   (g) y aclarar cualquier otra duda.

2. El empleado firmará un documento certificando haber recibido esta orientación.

3. Está reunión será obligatoria excepto que el empleado haga otra solicitud de licencia médico familiar dentro de los seis meses de haber solicitado la anterior por la misma condición. En el caso en que no se requiera la reunión, se notificará al empleado por escrito sobre lo dispuesto en los incisos (a), (b), (c), (d) y (e).

X Derecho de la Institución a considerar una solicitud de licencia como una solicitud de licencia médico familiar

1. En los casos en que el empleado solicite una licencia médico familiar de forma expresa, se llevará a cabo la reunión mencionada en la Parte IX dentro de dos días laborables siguientes a la solicitud.

2. Si no se solicita de forma expresa una licencia médico familiar, tan pronto la Institución advenga en conocimiento que la misma cualifica como tal así la considerará y notificará al empleado. Para confirmar esta situación, se solicitará del empleado un certificado médico suyo o de su familiar que deberá ser entregado dentro de los tres días laborables siguientes a la solicitud. La Institución se reserva el derecho de solicitar segundas opiniones médicas a su discreción.

XI Situaciones particulares

1. En los casos en que la licencia se tome por razones que cualifican bajo el Family Medical Leave Act (FMLA) pero que se carga a otro tipo de licencia, y la Institución aún conociendo el hecho no la designa como tal, el empleado podrá solicitar, dentro de los días siguientes del reintegro a su trabajo, que se designe como licencia médico familiar para obtener la protección de ley en cuanto a las ausencias.

2. En los casos en que se tenga conocimiento de que la licencia cualifica bajo el FMLA y no se ha podido confirmar, la Institución hará una designación preliminar de licencia médico familiar al momento en que comienza la licencia o al momento de advenir en conocimiento de que podría cualificar como tal. Esta designación preliminar se notificará al empleado. En el momento en que se confirme la naturaleza de la licencia, la designación preliminar se convierte en final. Si no se llegase a confirmar, la Institución podrá retirar su designación preliminar. Esta decisión se tiene que informar al empleado dentro de los dos días laborables siguientes a este hecho.

XII Separabilidad

Si cualquier parte de estas normas y procedimientos es declarada nula por una autoridad competente, tal decisión no afectará las restantes.

XIII Vigencia

Estas normas y procedimientos entrarán en vigor inmediatamente después de su aprobación.

XIV Aprobación

Lcdo. Manuel J. Fernós

Fecha (D-M-A)

wio