



El Manejo del Empleado Enfermo o Incapacitado- Implicaciones del FSE, SINOT, ADA y el FMLA

Lourdes C. Hernández Venegas, Esq.

Capital Member

Littler, San Juan

**SCHUSTER
AGUILÓ**

LLC Member of

Littler
GLOBAL

Introducción

- La interacción de las leyes federales y de Puerto Rico en torno a enfermedad e incapacidad es un reto para los patronos en Puerto Rico y puede crear responsabilidad en ciertos casos.
- Hoy resumiremos brevemente los requisitos de las diversas leyes que afectan esta área, y cómo se relacionan entre sí, para tener las herramientas para manejar mejor estos casos y evitar incurrir en responsabilidad monetaria hacia los empleados.



SINOT

- Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968 - crea el Seguro de Incapacidad No-Ocupacional Temporera
- Provee para beneficios económicos durante una incapacidad cualificada
- Provee para derecho de licencia de hasta 1 año por una incapacidad no-ocupacional
- Cubierta compulsoria para todos los empleados, exentos y no-exentos.



SINOT (Continuado)

- Comienza al octavo (8vo) día de ausencia por incapacidad
- Si hay hospitalización antes del 8vo día, comienza el primer día de hospitalización
- Empleado tiene derecho a reserva de empleo en su posición por el período de incapacidad, hasta un máximo de 1 año.



FONDO

- Provee tratamiento médico y beneficios económicos por una condición o accidente relacionado con el trabajo
- Provee para derecho de licencia en descanso de hasta 1 año
- Cubierta compulsoria para todos los empleados, exentos y no-exentos



SINOT y FONDO

- Empleado tiene derecho a reinstalación en su posición si cumple con los siguientes requisitos:
 - El empleado solicita reinstalación dentro del período de reserva de empleo y dentro de los 15 días luego de ser dado de alta (alta definitiva o regresar al trabajo mientras continúa tratamiento);
 - Al momento de la solicitud, el empleado se encuentra capacitado mental y físicamente para llevar a cabo las funciones de su posición; y
 - La posición del empleado no ha sido eliminada al momento de la solicitud
 - Posición existe si está ocupada por otro empleado o si ha sido abierta y ocupada por otra persona dentro de 30 días luego de la solicitud de reinstalación.



SINOT y FONDO (Continuado)

¡Cuidado con los casos múltiples en el Fondo!

- El empleado podría tener varios períodos de reserva corriendo simultáneamente



SINOT y FONDO (Continuado)

- ¿Qué pasa si el patrono viola el derecho a reinstalación luego de licencia de Fondo y/o SINOT?
 - Empleado tendrá derecho a recuperar daños emocionales y económicos
 - Empleado tendrá derecho a reinstalación en el empleo



FMLA

- “Family and Medical Leave Act” de 1993
 - Aplicable a patronos con más de 50 empleados
 - Aplicable a empleados que hayan trabajado más de 1 año con su patrono y que hayan trabajado al menos 1250 en el período de 1 año antes de la licencia



FMLA (Continuado)

- Licencia bajo FMLA está disponible por un máximo de 12 semanas:
 - Para el cuidado de una condición seria de salud del empleado o de un familiar cercano (hijos, padres, cónyuges)
 - Para cuidado prenatal, o para el cuidado de un niño recién nacido o adoptado
 - Para manejar una “exigencia cualificada” relacionada con el servicio militar activo



FMLA (Continuado)

- Licencia bajo FMLA está disponible por un máximo de 26 semanas:
 - Para el cuidado de un cónyuge, padre, hijo o familiar más cercano que haya sufrido una lesión o una enfermedad en el servicio militar activo
- La licencia de FMLA puede tomarse consecutivamente o intermitentemente, dependiendo de las circunstancias



FMLA (Continuado)

- La licencia de FMLA podrá tomarse concurrentemente con otras licencias, con o sin paga, tales como:
 - Maternidad
 - Enfermedad
 - Fondo
 - SINOT
 - Vacaciones (en algunos casos)
 - ACAA
- El patrono debe notificar al empleado sobre la intención de acreditar licencia de FMLA concurrentemente con otras licencias.



ADA, ADAA y la Ley 44

- “Americans with Disabilities Act”, “Americans with Disabilities Amendment Act” y la Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985
 - Protegen a las personas calificadas con una “incapacidad”
 - “Incapacidad”:
 - un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más de las actividades de vida principales del individuo;
 - un expediente de dicho impedimento; o
 - ser considerado como una persona con dicho impedimento



ADA, ADAA y la Ley 44 (Continuado)

- El ADAA cambió significativamente lo que es una “incapacidad”
 - Es mucho más liberal.



ADA, ADAA y la Ley 44 (Continuado)

- “Persona cualificada con una incapacidad”
 - Una persona con una incapacidad que puede llevar a cabo las funciones esenciales de su puesto con o sin un acomodo razonable



ADA, ADAA y la Ley 44 (Continuado)

- ¿Qué debe hacer un patrono ante una solicitud de “acomodo razonable”?
 - No todo es un “acomodo razonable”
 - Requiere un “proceso interactivo” para determinar:
 - si es una incapacidad bajo la ley
 - si el empleado puede llevar a cabo las funciones de su puesto con o sin acomodo razonable
 - si existe un acomodo razonable



ADA, ADAA y la Ley 44 (Continuado)

- El proceso interactivo requiere:
 - Solicitar información de facultativos médicos
 - Estudiar cuáles son las funciones del puesto
 - Estudiar qué acomodo, si alguno, está disponible
- El acomodo razonable no incluye el excusar al empleado de llevar a cabo funciones esenciales



ADA, ADAA y la Ley 44 (Continuado)

- Interacción del ADA, ADAA y Ley 44 con licencias:
 - En algunos casos, licencia de SINOT o Fondo se considerará un acomodo razonable bajo el ADA, ADAA y la Ley 44.
- Obligación de proveer extensiones de licencias luego de expiración



ADA, ADAA y la Ley 44 (Continuado)

- Cuidado con:
 - Altas con restricciones del FSE SINOT
 - Requisitos de la empresa de certificados de “Return to Work”
- El no manejar estos asuntos con cuidado podría acarrear violaciones a obligación de reinstalación bajo el FSE y SINOT, o a la obligación de hacer acomodos razonables bajo el ADA y la Ley 44.



Gracias