

EL RETO DEL MANEJO DE AUSENCIAS POR RAZONES MÉDICAS

**Reynaldo A. Quintana Latorre
BAERGA & QUINTANA
787.753.7455
rquintana@bqlawoffices.com**

PETICIONES DE CAMBIOS EN EL HORARIO, JORNADA O LUGAR DE TRABAJO

Ley 379-1948

Un empleado podrá solicitar por escrito un cambio de horario, la cantidad de horas o el lugar donde deba realizar su trabajo. La solicitud escrita del empleado tendrá que especificar el cambio solicitado, la razón para la solicitud, la fecha de efectividad y la duración del cambio.

El patrono vendrá obligado a proveer una contestación dentro de un término de veinte (20) días calendario contados a partir de haber recibido dicha solicitud. En los casos de un patrono con más de quince (15) empleados, la contestación requerida será por escrito. Si el patrono se reúne con el empleado dentro del término de los veinte (20) días calendarios de haber recibido la solicitud de cambio, su contestación podrá notificarse dentro del término de catorce (14) días calendarios siguientes a dicha reunión.

En su contestación el patrono podrá conceder o denegar la solicitud del empleado. Una concesión puede quedar sujeto a las condiciones o requisitos que el patrono estime apropiados. Una denegatoria deberá contener las razones para la decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. El patrono tratará con prioridad las peticiones por parte de jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos menores de edad.

Las disposiciones de este Artículo solamente serán aplicables a empleados que laboran regularmente treinta (30) horas o más a la semana y que hayan trabajado para el patrono por lo menos un (1) año. Además, no serán de aplicación a otra solicitud presentada dentro del término de seis (6) meses de recibida la decisión escrita del patrono o la concesión del cambio, lo que sea mayor.

PETICIONES DE CAMBIOS EN EL HORARIO, JORNADA O LUGAR DE TRABAJO

Reglamento 9017 aprobado el Departamento del Trabajo el 4 de abril de 2018 para administrar la Ley Núm. 379-1948

Artículo X

... en todo caso en el que un patrono, su representante, no provea una contestación al empleado dentro de un término de treinta y cuatro (34) días calendario, contados a partir de la fecha del recibo de la petición de cambio, se entenderá que el patrono concedió la solicitud del empleado en todos sus aspectos.

...Si el patrono permite que el empleado labore de conformidad con la solicitud de cambio, se entenderá que concedió la solicitud, independientemente de que el patrono deba proveer una contestación por escrito.

...Debido a que constituye una decisión de negocios, se le otorgará deferencia al criterio patronal y no se sustituirá su criterio so color de que otra determinación era posible.

LEY 180

Artículo 6.-Disposiciones sobre Vacaciones y Licencia por Enfermedad.-

- (l) La licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.
- (m) Salvo en casos de fuerza mayor, el empleado deberá notificar a su patrono el hecho de su enfermedad tan pronto sea previsible que habrá de faltar al horario regular del comienzo de sus labores y no más tarde del mismo día de su ausencia.
- (n)
- (o) El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa del cumplimiento con aquellas normas de conducta válidamente establecidas por el patrono, como lo son las de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad. Las certificaciones médicas exigidas aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal, según dispuesto en el inciso (n) de esta Ley

LEY 251-2015

Mediante la ley 251-2016, firmada por nuestro Primer Ejecutivo el 31 de diciembre de 2016 y vigente desde esa fecha, los empleados no-exentos a quienes les es de aplicación la Ley 180-1998 y que trabajen en empresas privadas con dieciséis empleados o más, podrán utilizar hasta un máximo de cinco días de su licencia por enfermedad acumulada y disponible para recibir paga por ausencias para atender: **(1)** el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre, **(2)** el cuidado y atención por razón de enfermedad de menores de edad, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal. Por edad avanzada se entiende sesenta años o más y por persona con impedimento aquella que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limite sustancialmente una o más actividades esenciales en su vida.

Asimismo, las certificaciones médicas que pueden actualmente exigirse bajo la ley para ausencia de más de dos días, aplicarán también a las enfermedades o condiciones de los hijos, los cónyuges y los padres del empleado, así como en el caso de los menores, las personas de edad avanzada o con impedimentos bajo su custodia o tutela legal.

Ley 37-2020

La Ley 37-2020, enmienda la Ley 180-1998 para establecer una obligación legal de reconocer y pagar cinco (5) días adicionales para aquellos empleados que durante un estado de emergencia decretado por el(la) Gobernador(a) o por el(la) Secretario(a) de Salud sufran o hubiere sospecha que sufren la enfermedad o epidemia que causa el estado de emergencia. El uso de esos cinco (5) días con paga será solo si el empleado sigue enfermo después que utiliza su licencia por enfermedad y toda licencia a la que tenga derecho y que tuviera acumulada. Estos cinco (5) días con paga no se pueden utilizar en ninguna otra circunstancia.

Ley 37-2020

- Reza el inciso (q) de la Ley 180-1998, con los cambios en rojo:
 - (q) Ningún patrono, supervisor o representante de estos, podrá utilizar, como parte del procedimiento administrativo de su empresa o como política de la misma, las ausencias por enfermedad que sean justificadas, como criterio de eficiencia de los empleados en el proceso de evaluación de estos, si es considerado para aumentos o ascensos en la empresa para la cual trabaja. Tampoco considerará las ausencias por enfermedad **o la licencia especial por emergencia dispuesta en este Artículo**, cargadas correctamente a la licencia de enfermedad, con o sin paga, para justificar acciones disciplinarias tales como suspensiones o despidos.

Ley 37-2020

Opinión de la Secretaria Núm. 2020-03, sobre la Ley 37-2020

1. Esta licencia por emergencia está disponible para todo aquel empleado que: (a) le aplique la Ley 180-1998 y (b) que tenga acumulada licencia por enfermedad. Indica la Secretaria que, aunque esta licencia es una especial y distinta a la licencia por enfermedad, el disfrute de la licencia especial depende de que se agote la licencia por enfermedad y otras licencias con paga a las que tenga derecho el empleado, para que entonces surja el derecho al solicitarla. Por lo tanto, como mínimo, dice la Secretaria, los empleados que tienen derecho a la licencia por enfermedad acumulada, y agotan la misma, son los que tienen derecho a recibir la licencia por emergencia.

2. De conformidad con lo anterior, indica la Secretaria, una vez agote su licencia por enfermedad, el empleado podrá recurrir a la licencia por vacaciones para cubrir ausencias causadas por la emergencia y, como excepción durante el estado de emergencia, el patrono deberá permitirlo, aunque no se trate del periodo acordado anteriormente para las vacaciones. Al hacer tal pronunciamiento, la Secretaria no aclara si ese disfrute de vacaciones es por todo el balance que el empleado tenga disponible o por parte del mismo. Si esto tiene el efecto de viabilizar que el empleado pida parte del balance de vacaciones, teniendo el patrono que concederlo obligatoriamente como se sugiere, la Secretaria olvida que de la misma forma que el patrono no puede imponer al empleado un disfrute fraccionado de su balance de vacaciones, el patrono no está obligado a conceder un fraccionamiento del balance de vacaciones por parte del empleado, pues la Ley 180-1998 requiere el consentimiento de ambas partes para dicho disfrute fraccionado. Art. 6(g) Ley 180-1998. Olvida también la Secretaria que, según el claro lenguaje de la Ley 180-1998, es el patrono quien designa “los turnos correspondientes” en que se disfrutaran las vacaciones cuando se va a disfrutar de todo el balance de licencia por vacaciones disponible. Art. 6(f) Ley 180-1998. Una opinión de la agencia no puede ir por encima de la clara letra de la ley.

3. El uso de la licencia por emergencia no se considera tiempo trabajado para efectos de la acumulación de la licencia por vacaciones o enfermedad bajo la Ley 180-1998.

4. Los empleados a quienes les aplica la Ley 180-1998, es decir los no-exentos de su aplicación, pueden acumular y utilizar licencia por enfermedad durante el periodo probatorio y, por lo tanto, pueden utilizar esta licencia por emergencia una vez agoten su licencia por enfermedad.

LEY 28-2018

Establece una Licencia Especial para aquellos empleados que sufran una de las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico enumeradas por la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico y cualquier otra reglamentación aplicable.

Los empleados podrán disfrutar de una Licencia Especial con paga de hasta un máximo de seis (6) días laborales anuales adicionales a los que tienen derecho por ley.

LEY 28-2018

Definiciones...

c. Enfermedad Grave de Carácter Catastrófico: Se define como aquella enfermedad enumerada en la Cubierta Especial de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico, según ésta sea enumerada, de tiempo en tiempo, la cual actualmente incluye las siguientes enfermedades graves: (1) Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA); (2) Tuberculosis; (3) Lepra; (4) Lupus; (5) Fibrosis Quística; (6) Cáncer; (7) Hemofilia; (8) Anemia Aplástica; (9) Artritis Reumatoide; (10) Autismo; (11) Post Trasplante de Órganos; (12) esclerodermia; (13) Esclerosis Múltiple; (14) Esclerosis Lateral Amiotrófica (ALS); y (15) Enfermedad Renal Crónica en los niveles 3, 4 y 5.

LEY 28-2018

El uso y disfrute de esta Licencia Especial está sujeto a los siguientes términos:

- a. Ningún patrono podrá considerar los días utilizados por esta Licencia Especial para emitir evaluaciones desfavorables al empleado o tomar acciones perniciosas en contra de éste como por ejemplo, pero sin limitarse, a reducciones de jornada laboral, reclasificación de puestos o cambios de turnos.
- b. Todo empleado deberá haber agotado su licencia por enfermedad para poder utilizar esta Licencia Especial y ningún patrono podrá obligar a un empleado a disfrutar esta Licencia Especial sin antes haber agotado su licencia por enfermedad.
- c. Los seis (6) días anuales concedidos por la presente Licencia Especial podrán ser reclamados por el empleado una vez éste haya trabajado para su patrono por un periodo de al menos doce (12) meses. Una vez el Empleado cumpla los doce (12) meses de empleo con su patrono, podrá disfrutar de la Licencia Especial aquí establecida, hasta que concluya el año natural.

LEY 28-2018

El uso y disfrute de esta Licencia Especial está sujeto a los siguientes términos: cont...

d. Los seis (6) días anuales concedidos bajo la Licencia Especial que se establece por esta Ley podrán ser utilizados en cada año natural y no podrán ser acumulables ni transferibles al siguiente año natural.

e. En caso de que el empleado renuncie o sea separado de su empleo, esta Licencia Especial no estará sujeta a una liquidación monetaria a favor del empleado.

f. El uso de esta Licencia Especial se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de todos los beneficios como Empleado.

g. El patrono, a solicitud del empleado, permitirá el uso de los seis (6) días anuales establecidos en esta Ley a través de horario fraccionado, flexible o intermitente.

LEY 28-2018

Certificaciones Médicas

El patrono podrá requerirle al empleado una certificación médica, del profesional de la salud quien ofrezca tratamiento médico por las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico, en la cual certifique que está diagnosticado con alguna de las Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico enumeradas en la Cubierto Especial de la Administración de Seguros de Salud y que continúa recibiendo tratamiento médico para dicha enfermedad.

El requerimiento de información médica establecido en el presente Artículo deberá cumplir con toda la protección al derecho de la intimidad y a los principios de confidencialidad establecidos en el “Health Insurance Portability and Accountability Act”, también conocida como Ley HIPAA, pero sin limitarse a éstas.

LEY 28-2018

Aplicabilidad para Empleados Actuales

Los empleados que al momento de aprobarse esta Ley cumplan con todos los requisitos para acogerse a la Licencia Especial, como por ejemplo, pero sin limitarse, al requisito de al menos haber trabajado para el Patrono por doce (12) meses y trabaje por lo menos un promedio de ciento treinta (130) horas al mes en dicho periodo, podrán hacer uso de la Licencia Especial aquí establecida.

Penalidades

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico tendrá facultad de investigar, recibir y presentar querellas, e imponer las penalidades dispuestas en este Artículo. Todo patrono que incumpla y prive a un empleado elegible de beneficiarse de la Licencia Especial aquí establecida estará sujeto a una multa de hasta dos mil dólares (\$2,000.00).

LEY 28-2018

Definiciones

- a. Patrono: Para propósitos de esta Ley, se define Patrono como el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo sus tres Ramas, las Corporaciones Públicas, los Municipios, y todo Patrono privado en Puerto Rico según definido por la Ley 4-2017, conocida como la “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”.
- b. Empleado: Toda persona que devengue una remuneración económica como resultado de un contrato de empleo a tiempo regular o temporero, o cualquier nombramiento en el sector público que haya trabajado por un periodo que exceda doce (12) meses para su Patrono, y trabaje un promedio de ciento treinta (130) horas al mes durante dicho periodo.

Convergencia entre leyes

- FONDO
- ADA
- FMLA
- ACAA
- SINOT
- Seguro Choferil
- Condiciones catastróficas

ADA

UN IMPEDIMENTO CUALIFICADO ES...

1. Una limitación física o mental que limita **sustancialmente** una o más de las actividades cotidianas importantes (*major life activities*);
2. Un historial de tal condición;
3. Ser percibido como se tiene una limitación según definida en el inciso 1

Cualquiera de las tres instancias brindaría cubierta bajo la ley

ACOMODO RAZONABLE

El manejo de una solicitud de acomodo

- ADA obliga a los patronos a realizar acomodos razonables en casos de impedimentos o condiciones que son conocidas para la empresa, por lo que el patrono no estaría obligado a realizar acomodos por condiciones que desconoce.
- Sin embargo, cuando un empleado con un impedimento o condición conocida tiene una dificultad desempeñando sus funciones, el patrono puede inquirir si este necesita un acomodo razonable.
- Generalmente, le corresponde al empleado con impedimento el informar de la necesidad del acomodo .
- Cuando la necesidad de acomodo no es obvia u evidente, la empresa puede solicitar del empleado que provea documentación médica en respaldo de su solicitud.
- **Los supervisores - no deben hacer preguntas:**
 - Deben conocer las ausencias.
 - Deben conocer el acomodo concedido.
 - En muchas ocasiones no es necesario que conozcan el impedimento o condición médica que ocasiona la licencia.

ACOMODO RAZONABLE

El manejo de una solicitud de acomodo

- Solicitado el acomodo, se deben realizar esfuerzos razonables para determinar el acomodo apropiado.
- El acomodo razonable apropiado se debe determinar siguiendo un proceso interactivo y flexible que integre al empleado y a la empresa.

ACOMODO RAZONABLE

El manejo de una solicitud de acomodo

El acercamiento correcto al proceso debe incluir:

- Analizar el trabajo o posición en cuestión y determinar su propósito en la organización, así como las funciones esenciales del mismo.
- Consultar con el empleado sobre las limitaciones específicas que el impedimento o condición supone sobre sus funciones y como la situación se atiende y supera con un acomodo.
- Dialogar con el empleado, identificar posibles acomodos y evaluar la efectividad de los mismos para que el empleado pueda realizar las funciones esenciales de su posición.
- Considerar la preferencia del empleado en cuanto al acomodo y escoger la alternativa que sea apropiada para ambas partes.
- Las empresas están legitimadas para solicitar evidencia médica.

ACOMODO RAZONABLE

El manejo de una solicitud de acomodo

- La empresa puede respaldar su determinación de no realizar un acomodo con la defensa de que el mismo hubiere sido una carga onerosa. Tal planteamiento genera una obligación de presentar evidencia que demuestre que el acomodo era una carga onerosa, determinación que se hace caso a caso.
- El concepto carga onerosa se define como un gasto o dificultad significativa en que incurriría para proveer el acomodo tomando en cuenta: (1) el costo, (2) la situación financiera de la unidad de negocios y del negocio en su totalidad, (3) el tipo de operación y (4) el impacto del acomodo en la operación.

ACOMODO RELIGIOSO

¿Qué dicen la Guías de la EEOC?

Nuevas Guías del EEOC sobre Discrimen religioso que entraron en vigor el 15 de enero de 2021 y atienden aspectos de acomodo religioso.

[Section 12: Religious Discrimination | U.S. Equal Employment Opportunity Commission \(eoc.gov\)](#)

FMLA aplica en casos de:

- Nacimiento, adopción o colocación para cuidado de un(a) niño(a).
 - Ambos cónyuges tienen derecho a un total de 12 semanas entre los dos cuando ambos trabajan para el mismo patrono.
- **Incapacidad** (no poder trabajar o asistir a la escuela) debido a una ***condición seria de salud*** de:
 - el empleado(a)
 - su esposo(a), hijo(a), padre o madre, **verificada mediante certificado médico.**

FMLA aplica en casos de:

- Una **exigencia que cualifique** y que surja porque el cónyuge, hijo(a) (no importa la edad), padre o madre del empleado está en el servicio activo (o ha sido notificado que de va a ser activado próximamente) en apoyo de una operación militar.
 - “Exigencias que cualifiquen” está definido en el Reglamento Final enmendado como: (1) activación con poco aviso previo (7 días o menos); (2) eventos militares y actividades relacionadas; (3) actividades de cuidado de niños y de la escuela; (4) arreglos financieros y legales; (5) consejería; (6) descanso y recuperación; (7) actividades luego del regreso de servicio activo; (8) otras actividades cuando ambos el patrono y empleado están de acuerdo con el uso de licencia.

FMLA aplica en casos de:

- Cuido de militar: Empleados elegibles cuyo cónyuge, hijo(a), padre o madre sea un militar en servicio activo y 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 servicio activo. En estos casos provee un total de **26 semanas** de licencia FMLA durante **un solo periodo de 12 meses**.

Reglas Para el Uso de la Licencia Para Cuidar de un Militar

- Si el empleado es elegible para las 26 semanas de licencia y 12 semanas de licencia en el mismo periodo de 12 meses, el total de licencia no puede exceder 26 semanas.
- Ambos cónyuges tienen derecho a un total de 26 semanas entre los dos cuando ambos trabajan para el mismo patrono.
- El empleado no tiene que ser el único pariente disponible para cuidar del militar.
- Se le puede requerir al militar una certificación de que se encuentra en servicio activo.
- La certificación médica para una persona en servicio militar la proveerá el proveedor de salud del militar.

Uso Intermitente de FMLA

- Cuando es por condición seria de salud, puede tomarse en periodos intermitentes tan cortos como el patrono use para deducir tardanzas o mediante horario reducido de trabajo.
 - Se requiere que haya una “necesidad médica” para el uso de licencia intermitente que puede atenderse de la mejor forma utilizando licencia intermitente
- Cuando es por nacimiento, etc., el patrono tiene estar de acuerdo para uso intermitente

Patronos Cubiertos

- Empresas privadas con 50 o mas empleados dentro de un radio de 75 millas (al momento del empleado solicitar la licencia)
- Escuelas privadas elementales y secundarias
- Gobierno federal, estatal y municipal

Empleados Cubiertos

- Empleados que hayan trabajado al menos:
 - 12 meses de empleo con el patrono
 - Si el empleado deja de serlo por siete (7) años o más, no hay que contar los periodos anteriores, a menos que la interrupción:
 - 1) se deba a servicio militar, o
 - 2) esté sujeta a un convenio colectivo u otro acuerdo escrito y
 - 1,250 horas trabajadas en los últimos 12 meses
 - USERRA – Horas en licencia militar cuentan para el cómputo de los 12 meses.

FMLA-Obligaciones del Empleado

- Suficiente información para que el patrono comprenda la necesidad de usar la licencia FMLA, cuando y hasta cuando, pero no hay palabras mágicas.
 - Dependiendo de la situación, el empleado debe indicar (a) que no puede desempeñar las funciones de la posición (o que el pariente no puede hacer sus actividades diarias regulares, (b) la duración anticipada de la licencia, si se conoce, y (c) si el empleado o pariente están bajo el cuidado de un proveedor de la salud.
- Empleado tiene que consultar con el patrono cuando la licencia es para tratamiento médico o citas planificadas para no interrumpir innecesariamente las operaciones del patrono.
- En casos de licencia intermitente, empleado tiene que intentar coordinar el uso de la licencia con el patrono para no interrumpir las operaciones.

FMLA-Certificado Médico

- FMLA permite que el patrono le requiera al empleado que someta un certificado médico (Formas WH-380E y WH-380F) que demuestre que tiene una condición seria de salud y que su presencia es indispensable cuando se trata de familiar enfermo, dentro de 15 días de solicitar la licencia, a menos que eso sea insuficiente dentro de las circunstancias particulares del caso.
 - Si está incompleta, patrono tiene que informarle al empleado por escrito que información adicional necesita para corregir el certificado, y darle 7 días calendario para corregir la deficiencia, a menos que eso sea insuficiente dentro de las circunstancias particulares del caso.
 - Si no corrige el defecto, se le puede negar la licencia FMLA.
 - Se permite requerir certificaciones anuales cuando la condición seria de salud se extiende mas de un año.

Licencia del Fondo Del Seguro Del Estado

- La licencia del Fondo del Seguro del Estado aplicará a todo obrero o empleado que sufiere lesiones o enfermedades ocupacionales
- La reserva de empleo bajo el Fondo del Seguro del Estado se extenderá a un máximo de doce meses (**360** días). En el caso de patronos con quince empleados o menos la reserva de empleo es de seis meses.
- El empleado debe solicitar ser reinstalado dentro los quince días siguientes al alta definitiva o el CT.
- Ley Núm. 162 de 24 de junio de 2004
 - Enmienda al Artículo 5A de la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo, 11 LPRA Sec. 7.
 - C.T. Tiene derecho a pedir reinstalación en el término de 15 días “desde que fue autorizado a trabajar con derecho a tratamiento”.

Licencia por Maternidad en Puerto Rico

En Puerto Rico esta licencia da mayores beneficios que los provistos por FMLA.

- Aplica tanto a embarazadas como a madres que adopten a niños menores de cinco (5) años que no estén en la escuela (ocho semanas) o menores de seis años o más (cinco semanas)
- **Pago total de la licencia por un período de ocho (8) semanas para casos de gestación y alumbramiento.**
- Si hubiesen complicaciones post-parto, se le pueden conceder 12 semanas adicionales de licencia sin paga, con certificación médica provista antes de que expire el periodo de licencia original.

ACOMODO POR EMBARAZO

- Young v. United Parcel Service, March 25, 2015
- UPS tenía una política permitiendo trabajo liviano (“light duty”) para empleados en acomodo bajo ADA o que sufran un accidente ocupacional.
- Empleadas embarazadas no cualificaban para el trabajo liviano.
- Young solicita trabajo liviano por su embarazo. UPS lo niega y le da LOA hasta luego de su embarazo.
- USSC: Empleadas embarazadas podrían tener el mismo derecho a un acomodo que otros empleados o podría negárseles basado en criterios neutrales.

Otras Licencias

- **SINOT** – Sin paga, provee el 65% del salario por 26 semanas con una reserva de empleo de 360 días y 15 días para solicitar reinstalación (dentro de los 360). En el caso de patronos con quince empleados o menos la reserva de empleo es de seis meses. LA LEY NO ESTABLECE UN OBLIGACION ESPECIFICA DE OFRECER ESTA LICENCIA AL EMPLEADO, SI EL EMPLEADO LA SOLICITA EXISTE UN DEBER DE CUMPLIMENTAR LOS DOCUMENTOS.
- **Licencia de Deportes**- Licencia de hasta un (1) año sin paga para empleados del sector público y privado en adiestramiento o compitiendo en eventos deportivos
- **Licencia para ser testigo en un caso criminal**- con paga, sin tope de días.
- **Licencia Militar**- sin paga, acumulable hasta cinco años y tiempo variable para solicitar reinstalación
- **Licencia de Asambleista Municipal**- sin paga, hasta diez días al año
- **Licencia de jurado**- 15 días con paga y luego de eso con cargo a vacaciones a opción del empleado (issue con jurados federales)
- **ACAA** – sin paga, reserva de empleo de 180 días con 15 días para solicitar reinstalación
- **Seguro Choferil** – sin paga, 365 días de reserva de empleo con 30 días laborables para solicitar la reinstalación

Otras Licencias

- **Ley 83 del 1 de agosto de 2019** que crea una licencia especial sin paga de quince días al año para empleados, que indistintamente exista o no una querrela policíaca, enfrenten ellos o un familiar, alguna situación de violencia doméstica o de género, maltrato de menores, hostigamiento sexual en el empleo, agresión sexual, actos lascivos o de acecho en su modalidad grave.
- **Ley 22-2000 (Ley de Vehículos y Tránsito)** dispone que todo ciudadano que posea una licencia de conducir debidamente expedida o autorizada por el Secretario y todo dueño o propietario de un vehículo de motor o arrastre, podrá utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna y con paga, para renovar su licencia de conducir. Originalmente dicha ley condicionada dicho beneficio a que la posesión de la licencia de conducir fuera indispensable para el trabajo por la naturaleza del mismo, pero tal requisito se eliminó con las enmiendas traídas a la Ley 22 por la Ley 132-2004. Por lo tanto, todo conductor tiene derecho a esa licencia de dos horas con paga para renovar su licencia.

COMPARACION ENTRE LICENCIAS

Licencias Extendidas

FMLA	ADA	FSE	SINOT	MATERNIDAD
Doce (12) semanas laborables en un (1) año (26 semanas en la primera si es un militar que viene herido de combate)	Cuanto tiempo sea necesario, como acomodo razonable siempre y cuando que no cause "undue hardship"	No más de 12 meses(seis en el caso de empresas con quince empleados o menos)	No más de doce meses (seis en el caso de empresas con quince empleados o menos)	Ocho (8) semanas embarazo/ adopción de un menor de cinco años (Cinco semanas para mayores para la adopcion de menores de más de seis años) Se puede extender doce (12) semanas adicionales sin paga si a la empleada le sobreviene una complicacion durante el alumbramiento.

Intermitentes/Licencias No-Continuas

FMLA	Hasta doce (12) semanas (26 semanas en el caso de la licencia de un familiar de un militar) sin paga (480 horas);
ADA	Puede ser parte de un “acomodo razonable” mientras no resulte ser extremadamente oneroso (“undue hardship”): -Horas reducidas -Posición equivalente a vacante -Posición de nivel más bajo
FSE	El patrono no puede disciplinar a un empleado que regrese intermitentemente al FSE para tratamiento (CT) por ese hecho.
SINOT	No provée, pero puede disfrutarse intermitentemente.
MATERNIDAD	Complicaciones durante el embarazo pueden surgir ausencias intermitentes que el patrono tendría que tolerar.

Reinstalación luego de una Licencia

FMLA	Reinstalar a su antigua posición o a una equivalente. Si la persona no puede realizar las funciones esenciales, no se tiene que reinstalar a menos que sufra de incapacidad bajo ADA.
ADA	Reinstalar a su antigua posición, vacante o posición equivalente o a una de nivel inferior. Si la persona es un individuo cualificado bajo la ley y no puede realizar las funciones esenciales del trabajo debe considerarse un acomodo razonable.
FSE	Reinstalar en la misma posición.
SINOT	Reinstalar en la misma posición.
MATERNIDAD	Reinstalar en la misma posición.

Certificados Médicos

FMLA	Requiere certificado medico. No requiere peticion especifica, solo "mención de tiempo libre"
ADA	Requiere certificado médico y otra información necesaria para el acomodo razonable. Si no es evidnete requiere solicitud especifuca.
FSE	Requiere el informe patronal de que el empleado ha sufrido un accidente o lesión en el trabajo. La empresa debe cumplimentar el informe, pero la obligacion primaria de reportarse al FSE es del empleado.
SINOT	Requiere certificado médico con diagnóstico y posible período de incapacidad. La empresa debe cumplimentar el informe, pero la obligacion primaria de solicitar la documentacion y licencia es del empleado.
ENFERMEDAD	Requiere certificado médico si la ausencia por enfermedad se prolonga por más de dos días y existe una obligación de mantener informado al patrono en casos de ausencias prolongadas. La Ley 180-1998 no tiene una definicion de enfermedad y las reglas de su uso no están claras.
MATERNIDAD	Requiere certificado médico con la fecha probable del alumbramiento u otro certificado si surge alguna complicación durante el embarazo. No requiere divulgacion del estado gravido, pero a la empleada se le puede solicitar la fecha estimada de parto ¿CUANDO?

Las Guías - Vacaciones y Enfermedad

- La Ley 180 permite que los patronos impongan reglas sobre asistencia, puntualidad, certificaciones médicas e informes periódicos sobre la enfermedad.
- Enmiendas de la Ley 60-2018 prohíbe a patronos penalizar a empleado por uso “justificado” de licencia de enfermedad.
- No se podrán tomar en consideración como parte de un proceso de concesión de aumentos o ascensos en la empresa, o para la imposición de medidas disciplinarias, las siguientes ausencias:
 - las de dos (2) días o menos cargadas a la licencia por enfermedad, aunque no se haya presentado prueba al respecto;
 - las de más de dos (2) días en las cuales se cumpla con el requisito de certificación médica, de ser solicitado o requerido; y
 - las ausencias que cumplan con las normas de puntualidad, asistencia, reportes periódicos sobre la condición médica, o cualquier otra norma válida del patrono, si alguna.
- Si se pueden considerar:
 - las ausencias en las cuales injustificadamente el empleado no notifica el mismo día su ausencia por enfermedad;
 - cuando no entregue un certificado médico, de ser requerido, por haberse ausentado más de dos (2) días por enfermedad;
 - cuando incumpla con las reglas razonables que pueda tener el patrono para evitar el uso indebido de la licencia por enfermedad; o
 - cuando se ausenta sin tener balance de licencia de enfermedad.

Las Guías - Vacaciones y Enfermedad

Pág. 79 Los quince días: ¿son un tope o un máximo de balance a ser llevado al próximo año natural?

La Ley 180-1998 dispone que la licencia por enfermedad no usada por el empleado durante el año quedará acumulada para años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días. Esto no es propiamente un tope de acumulación, sino que se trata de un máximo de días que pueden transferirse de un año a otro. Es decir, durante el año corriente el empleado continúa acumulando licencia por enfermedad por encima de los quince (15) días aquí señalados. Al comenzar un nuevo año natural, se pierde el exceso de quince (15) días de licencia por enfermedad acumulada hasta ese momento. Por ejemplo, si un empleado acumula doce (12) días por enfermedad en su primer año, se pasarán en su totalidad al siguiente por ser menos de quince (15) días. Si en el segundo año acumula nuevamente doce (12) días de la licencia por enfermedad y no utiliza ningún día, tendrá un total de veinticuatro (24) días al finalizar ese año. El exceso de quince (15) días, que en este ejemplo serían nueve (9) días, no pasa al tercer año y el empleado los perdería. No obstante, durante el tercer año el empleado continuará acumulando sobre esos quince (15) días y, de no utilizar ningún día, podría llegar a tener veintisiete (27) días al finalizar el año natural.