



# Notas sobre Recursos Humanos

por José G. Náter Gautier

## Las Licencias

Los beneficios en Puerto Rico en gran medida están regulados por distintas leyes, lo que los convierte más en una obligación que en una concesión **patronal**.

Con el objetivo de compartir inquietudes comunes sobre las distintas licencias que hay que conceder a los empleados, les presento la siguiente tabla de beneficios y algunas **recomendaciones**.

	BENEFICIOS	RECOMENDACIONES
<b>Licencia por vacaciones Ley 180 de 27 de julio de 1998</b>	El empleado acumula quince (15) días de beneficio al año de acuerdo a lo determinado por la Ley 180 de 27 de julio de 1998. Acumula 1.25 días el mes que trabaje 115 horas o más. Nota: Revise siempre el Decreto Mandatario.	No permitir que se acumulen más de treinta (30) días de vacaciones a ningún empleado. A partir de los treinta (30) días, la acumulación comienza a ser doble. Es importante que siempre que sea posible, el empleado disfrute sus vacaciones ininterrumpidamente en días consecutivos, siendo la elección del empleado el incluir o no los días libres. La programación anual de las vacaciones debe hacerse por el supervisor tomando en cuenta los deseos del empleado, siempre que esto no afecte el buen y normal funcionamiento de las operaciones de la compañía. Es recomendable evitar arreglos mediante los cuales, el empleado, tanto exento y no exento, renuncia al disfrute de sus vacaciones a cambio de dinero.
<b>Licencia por enfermedad -Ley 180 de 27 de julio de 1998</b>	El empleado acumula doce (12) días de enfermedad al año. Acumulará un día el mes que trabaje 115 horas o más. La que no se use, se acumulará por los años sucesivos hasta un máximo de quince (15) días.	Exigir al empleado que notifique a su supervisor del hecho de su enfermedad a más tardar el mismo día de su ausencia. Con el propósito de controlar el mal uso de este beneficio debe exigirse que la enfermedad sea justificada con un certificado médico expedido por una persona autorizada a ejercer la medicina que acredite la enfermedad. La licencia por enfermedad deberá utilizarse exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia para proteger al resto de los empleados. No entre en acuerdos innecesarios.
<b>Licencia de Maternidad- Ley 3 del 13 de marzo de 1942</b>	Toda empleada regular tendrá derecho a una licencia por maternidad por un término máximo de ocho (8) semanas a 100% del salario que esté devengando. El patrono viene obligado a reservar el empleo por ocho semanas y en caso de problemas post-parto, hasta un máximo de 12 semanas adicionales.	Deberá exigirse a la empleada, que demuestre por medio de un certificado médico que está embarazada, la fecha aproximada de parto y que esta en condiciones de trabajo. Antes de regresar del disfrute de la licencia, la empleada deberá presentar al encargado de Recursos Humanos un certificado médico que la autorice a volver a trabajar. En los casos de aborto, con consecuencias similares a un alumbramiento, se recomienda que se exija el correspondiente certificado médico.

	<b>BENEFICIOS</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>
<b>Licencia médico familiar "Family Medical Leave Act 1993"</b>	Ofrece la oportunidad al empleado de acogerse a una licencia sin sueldo, de hasta doce (12) semanas en un año, cuando éste acredite que necesita este tiempo para cuidar a un hijo recién nacido, tramitar una adopción o crianza, cuidar a un familiar cercano con condición grave de salud o el empleado esté incapacitado para trabajar por una condición grave de salud.	Con el propósito de minimizar los efectos del uso de esta licencia sobre el normal funcionamiento de la operación, se recomienda establecer el requisito de notificar con por los menos treinta (30) días de anticipación la decisión del empleado de acogerse a esta licencia. La persona encargada en Recursos Humanos deberá preparar los formularios correspondientes para el uso y disfrute de esta licencia así como deberá orientar a los empleados sobre este beneficio.
<b>Licencia deportiva- Ley 49 de 27 de junio de 1987</b>	Todo empleado acumulará quince (15) días en un año y hasta un máximo de treinta (30) días en dos años que podrá utilizar como licencia sin sueldo cuando esté debidamente certificado por el Comité Olímpico para representar a la Isla en competencias internacionales.	La persona a cargo de los Recursos Humanos deberá crear un registro de los empleados debidamente certificado por el Comité Olímpico para representar a la Isla en competencias internacionales. Es recomendable que se le exija al empleado que presente la solicitud para el uso y disfrute de esta licencia por lo menos diez (10) días laborales antes de la participación. Se recomienda en tanto y en cuanto sea posible, que se le conceda las vacaciones al empleado cuando solicite esta licencia.
<b>Licencia por accidente de trabajo- Ley 45 de 18 de abril de 1935 -F.S.E.</b>	Todo empleado que sufra un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo, tendrá derecho a que se retenga su puesto por un período de 360 días.	Cualquier empleado que sufra un accidente durante horas de trabajo debe reportarlo a su supervisor, quien de inmediato deberá referirlo a la Oficina de Recursos Humanos para completar las formas correspondientes y ser referido al Fondo del Seguro del Estado. Mantener la contabilidad de los días que está fuera del trabajo. Asegurarse que el empleado está física y mentalmente capacitado para ejecutar las funciones esenciales del puesto. El empleado tiene quince (15) días para pedir la reposición.
<b>Licencia para servir como jurado- Ley 281 de 27 de septiembre de 2003</b>	Todo empleado que sea llamado a servir como jurado tendrá derecho a una licencia con sueldo por período de quince (15) días y si se extiende, lo podrá cargar a vacaciones previa presentación de la correspondiente citación del Tribunal.	Explicar a los supervisores la diferencia entre ser citado para servir como jurado y ser citado en calidad de testigo o querrelado por un tribunal. En el segundo de los casos esta licencia no aplica.
<b>Licencia militar-"Uniformed Service Employment and Reemployment Right Act f 1994"</b>	Licencia sin sueldo durante el período que estuviere activado. Se provee a los empleados que pertenecen a las Fuerzas Armadas (Reserva, Ejército o Guardia Nacional) cuando sea llamado a prestar servicio temporero por las mismas.	Esa licencia, siempre que sea posible, se utilice para cargarse a las vacaciones regulares del empleado. Debe solicitarle evidencia de que fue activado.
<b>Licencia Seguro Choferil- Ley 428 de 15 de mayo de 1950</b>	El patrono viene obligado a reservar el empleo por un periodo de 360 días.	Mantener la contabilidad de los días fuera del trabajo por accidente. Asegurarse que el empleado está física y mentalmente capacitado para ejecutar las funciones esenciales de su puesto. El empleado tiene treinta (30) días para pedir reposición:
<b>Licencia Seguro Incapacidad no Ocupacional- Ley 139 de 26 de junio de 1968</b>	Aplica a accidentes no relacionados al trabajo. El patrono viene obligado a reservar el empleo por 360 días.	Mantener la contabilidad de los días que está fuera del trabajo. Asegurarse que el empleado está física y mentalmente capacitado para ejecutar las funciones esenciales del puesto. El empleado tiene quince (15) días para solicitar ser repuesto a partir de haber sido dado de alta.