

PROPÓSITO

La Universidad del Sagrado Corazón está comprometida en proveer a sus empleados una licencia por motivo de enfermedad con paga según lo dispone la Ley 180 del 27 de julio de 1998, según enmendada. A pesar de que la ley solo cubre a los empleados por hora o no exentos, la Universidad provee la licencia a los empleados exentos administrativos como un beneficio adicional. Todos los empleados observarán y cumplirán con las normas para el uso de esta licencia la cual será autorizada por el supervisor inmediato para garantizar la continuidad de las labores en la Universidad. Esta política recoge las normas relacionadas a la licencia de enfermedad de todos los empleados regulares administrativos y docentes en funciones administrativas de la Universidad. El procedimiento para notificar y solicitar el uso de esta licencia se incluye como Anejo. Las normas y procedimientos relacionadas a enfermedad del personal docente se recogen en el Manual de Facultad.

DEFINICIONES

1. Licencia por Enfermedad - período de tiempo que se le concede a los empleados para ausentarse de su trabajo en caso de enfermedad, citas o estudios médicos, incapacidad ocupacional o no-ocupacional.
2. Enfermedad No-Ocupacional - incapacidad del empleado para realizar su trabajo por una enfermedad o lesión que no está relacionada con el empleo, ni con un accidente de automóvil.
3. Enfermedad Ocupacional - incapacidad del empleado para realizar su trabajo por una enfermedad o lesión directamente relacionada con el empleo.

POLÍTICA

1. La ley dispone que todo empleado que trabaje al menos 115 horas al mes acumulará 1 día al mes para un total de 12 días al año; sin embargo, la Universidad proveerá a todo empleado regular cuya fecha de ingreso haya sido antes del 27 de enero de 2017 y que trabaje al menos 115 horas al mes 1.5 días al mes para un total de 18 días al año. Los empleados cuya fecha de ingreso sea a partir del 27 de enero de 2017 deberán trabajar por lo menos 130 horas al mes para acumular un (1) día al mes para un total de 12 días al año.
2. La licencia por enfermedad se comienza a acumular a partir del primer día de empleo.

3. El disfrute de la licencia de enfermedad se considerará tiempo trabajado para fines de la acumulación de esta licencia.
4. Los empleados podrán hacer uso de la licencia de enfermedad según los días que tengan acumulados. Se usará cuando el empleado se encuentre enfermo o haya sufrido una lesión que lo incapacite para trabajar o tenga que asistir a citas o estudios médicos. A discreción del Supervisor, **empleados no-exentos** podrán cargar una (1) o más horas de trabajo a la licencia de enfermedad acumulada. A los **empleados exentos** no se le fraccionarán días de enfermedad, los cuales deben ser por períodos de ocho (8) horas consecutivas.
5. Los empleados podrán utilizar hasta cinco (5) días de su licencia por enfermedad acumulada con paga para proveer cuidados y apoyo en caso de enfermedad a: hijos, cónyuge, padre o madre; menores que aunque no sean hijos, sobre quienes se tiene custodia legal; personas de edad avanzada sobre quienes se tiene custodia legal; personas con impedimento sobre quienes se tiene custodia legal. Deberá presentar evidencia médica en todas las instancias.
6. En caso de enfermedad no ocupacional prolongada el empleado podrá solicitar los beneficios de SINOT, Seguro Choferil, “Family Medical Leave Act” (FMLA) y luego el seguro a largo plazo (LTD) siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos.
7. En caso de enfermedad ocupacional, el empleado se reportará al Fondo del Seguro del Estado (FSE) y a solicitud de éste podrá utilizar la licencia de enfermedad acumulada.
8. El tiempo de licencia de enfermedad no usada durante el curso del año por el empleado cuya fecha de ingreso sea antes del 27 de enero de 2017, quedará acumulada para los años sucesivos hasta un máximo de dieciocho(18) días. Es decir, el empleado transfiere el balance hasta un máximo de 18 días de licencia de un año para otro. En el caso de los empleados cuya fecha de ingreso sea a partir del 26 de enero de 2017 transferirán el balance no utilizado hasta un máximo de 15 días.
9. El disfrute de la licencia por enfermedad no excusa el cumplimiento con las normas de conducta válidamente establecidas por la institución, como son las normas de asistencia, puntualidad, certificaciones médicas si la ausencia excede de dos (2) días laborables e informes periódicos sobre la continuación de la enfermedad.
10. En el evento de una terminación, la acumulación de licencia por enfermedad no disfrutada por el empleado no se liquidará.
11. Efectivo el 2 de marzo de 2018 entra en efecto la Ley 28 la cual crea una licencia especial anual que provee (6) seis días adicionales por enfermedad para los empleados que sufran una enfermedad catastrófica. Estas enfermedades catastróficas son: SIDA, tuberculosis, lepra, lupus, fibrosis quística, cáncer, hemofilia, anemia aplásica, artritis reumatoide, autismo, trasplante de órgano post-operatorio, esclerodermia, esclerosis múltiple, esclerosis lateral amiotrófica (ALS), y enfermedades crónicas del riñón en niveles 3, 4 y 5. Esta licencia tiene los siguientes requisitos:
 - a. Haber agotado la licencia de enfermedad regular
 - b. De no utilizarse la licencia especial, la misma no se acumulará para los siguientes años

- c. A la terminación de empleo, la licencia especial de (6) seis días o los días remanentes no se liquidarán
- d. La licencia podrá ser utilizada de forma fraccionada, intermitente y flexible
- e. El uso de esta licencia se considerará tiempo trabajado
- f. El patrono, en este caso, la Universidad, no considerará el uso de esta licencia como un factor negativo en la evaluación de desempeño ni tomará acciones adversas contra los empleados por hacer uso de esta licencia como el reducir las horas a trabajar, reclasificar su puesto o cambiar el turno de trabajo.
- g. Los empleados tendrán que someter certificaciones médicas del profesional de la salud, especialista en la enfermedad catastrófica que le aplique donde el profesional certifique que el empleado fue diagnosticado con una enfermedad catastrófica según la Ley 28 y continúa recibiendo tratamiento por dicha enfermedad.

12. Toda solicitud a un empleado de parte de su Supervisor para que someta certificación médica de su condición tiene que manejarse bajo estricta confidencialidad y privacidad. El empleado debe entregar todo certificado médico a la Unidad de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos para cumplir con la Ley HIPAA.

VIOLACIONES A LA POLÍTICA

Cualquier violación a esta Política por un empleado podrá resultar en acciones disciplinarias que pueden comprender desde una amonestación hasta el despido.

La Universidad se reserva el derecho de interpretar esta Política en su administración, implantación y aplicación.

La Universidad del Sagrado Corazón se reserva el derecho de dejar sin efecto esta política o de hacer cualquier enmienda en el momento que lo considere necesario tomando en consideración las leyes vigentes.



Aprobado
Gilberto J. Marxuach-Torrós
Presidente

