

Licencia Militar y Desarrollos Recientes Bajo USERRA



**Por: Lcda. Rosa M. Méndez Santoni
Fiddler González & Rodríguez, P.S.C.**

“USERRA”

- El Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act de 1994 (USERRA) del 13 de octubre de 1994, clarifica y refuerza el Veterans' Reemployment Rights (VRR).
- United States Code at Chapter 43, Part III, Title 38.

“USERRA”

- Propósito de USERRA:
- Minimizar las desventajas que ocurren cuando una persona tiene que ausentarse de su empleo civil para servir en las Fuerzas

“USERRA”

- Dar mayor protección a los derechos y beneficios de los “service members”.
- Clarificar la ley.
- Mejorar los mecanismos de “enforcement”.
- Designa al US DOL como la agencia que dará asistencia para procesar querellas.

“USERRA”

- Cubre a todo individuo que sirve o a servido en the uniformed services.
- Aplica a todos los empleados en el sector privado, público y federal.

“USERRA”

- Que puedan retener sus empleos civiles y sus beneficios.
- Que puedas solicitar empleo libre de discrimen por servir o haber servido en uniformed services.
- Proteger a los veteranos impedidos / acomodo razonable.

“USERRA”

- La administra el United States Department of Labor, a través del Veterans' Employment and Training Service (VETS).
- VETS asiste a los empleados que tengan problemas con sus trabajos civiles.
- Provee orientación a los patronos.

“USERRA”

- Is the employee required to get permission from his or her employer before leaving to perform service in the uniformed services?

No. The employee is not required to ask for or get his or her employer's permission to leave to perform service in the uniformed services. The employee is only required to give the employer notice of pending service.

“USERRA”

- No. The employee is not required to ask for or get his or her employer's permission to leave to perform service in the uniformed services. The employee is only required to give the employer notice of pending service.

“USERRA”

- Is the employee required to tell his or her civilian employer that he or she intends to seek reemployment after completing uniformed service before the employee leaves to perform service in the uniformed services?

“USERRA”

- No. When the employee leaves the employment position to begin a period of service, he or she is not required to tell the civilian employer that he or she intends to seek reemployment after completing uniformed service.

“USERRA”

- Even if the employee tells the employer before entering or completing uniformed service that he or she does not intend to seek reemployment after completing the uniformed service, the employee does not forfeit the right to reemployment after completing service.

“USERRA”

- The employee is not required to decide in advance of leaving the civilian employment position whether he or she will seek reemployment after completing uniformed service.

“USERRA”

- Is there a limit on the total amount of service in the uniformed services that an employee may perform and still retain reemployment rights with the employer?

“USERRA”

- Yes. In general, the employee may perform service in the uniformed services for a cumulative period of up to five (5) years and retain reemployment rights with the employer.

“USERRA”

- Does the five-year service limit include all absences from an employment position that are related to service in the uniformed services?

“USERRA”

- No. The five-year period includes only the time the employee spends actually performing service in the uniformed services. A period of absence from employment before or after performing service in the uniformed services does not count against the five-year limit.

“USERRA”

- For example, after the employee completes a period of service in the uniformed services, he or she is provided a certain amount of time, depending upon the length of service, to report back to work or submit an application for reemployment.

“USERRA”

- The period between completing the uniformed service and reporting back to work or seeking reemployment does not count against the five-year limit.

“USERRA”

- Does the five-year service limit include periods of service that the employee performed when he or she worked for a previous employer?

“USERRA”

- No. An employee is entitled to a leave of absence for uniformed service for up to five years with each employer for whom he or she works.
- When the employee takes a position with a new employer, the five-year period begins again regardless of how much service he or she performed while working in any previous employment relationship.

“USERRA”

- If an employee is employed by more than one employer, a separate five-year period runs as to each employer independently, even if those employers share or co-determine the employee's terms and conditions of employment.

“USERRA”

- The Veterans Benefits Improvement Act of 2004 (VBIA), Public Law 108-454 (Dec. 10, 2004), amended several provisions of the Uniformed Services Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (USERRA), 38 U.S.C. 4301-4333.

“USERRA”

- “Each employer shall provide to persons entitled to rights and benefits under USERRA a notice of the rights, benefits, and obligations of such persons and such employers under USERRA.”
- Employers may provide the notice by posting it where employee notices are customarily placed.

“USERRA”

- However, employers are free to provide the notice to employees in other ways that will minimize costs while ensuring that the full text of the notice is provided (e.g., by handing or mailing out the notice, or distributing the notice via electronic mail).

“USERRA”

- USERRA's anti-discrimination provisions protect those individuals that are a past or present member of the uniformed service, have applied for membership in the uniformed service, or are obligated to serve in the uniformed service.

“USERRA”

- USERRA's anti-retaliation provisions protect those individuals that assist in the enforcement of USERRA rights, including testifying or making a statement in connection with a proceeding under USERRA, even if that person has no service connection.

“USERRA”

- In those cases in which spouses and dependents of individuals serving in the uniformed service themselves meet these requirements, USERRA's protections would apply, and the text of the notice makes clear these prerequisites.

“USERRA”

- Health Insurance Protection
- If an employee leaves his/her job to perform military service, the employee has the right to elect to continue his existing employer-based health plan coverage for him and his dependents for up to 24 months while in the military.

“USERRA”

- Even if the employees don't elect to continue coverage during the military service, the employee have the right to be reinstated in his/her employer's health plan when the employee is reemployed, generally without any waiting periods or exclusions (e.g., pre-existing condition exclusions) except for service-connected illnesses or injuries.

“USERRA”

- Sin paga.
- Hasta un máximo de 5 años.
- Para empleados que presten servicio voluntario u obligatorio en las Fuerzas Armadas, ya sea en servicio activo o inactivo

“USERRA”

- Siempre y cuando cumplan con el requisito de dar notificación previa al patrono y soliciten reinstalación en el empleo dentro de los términos que establece la Ley.

“USERRA”

- Para que tener derecho al beneficio de reinstalación debe solicitar la misma como sigue:
 - Servicio hasta 30 días: debe reportarse al próximo turno regular de trabajo, o sea, en el comienzo de dicho turno y no durante el mismo.

“USERRA”

- Servicio de 30 a 180 días: debe solicitar reinstalación, de forma verbal o escrita, no más tarde de 14 días después de terminado el servicio militar.

“USERRA”

- Servicio de más de 180 días: debe solicitar reinstalación, de forma verbal o escrita, no más tarde de 90 días después de terminado el servicio militar.

“USERRA”

- Todo empleado que se acoja a licencia militar tendrá derecho a ser repuesto en su empleo con los mismos derechos, status, y antigüedad que hubiera tenido si no se hubiese acogido a la licencia.

“USERRA”

- Si la ausencia por licencia militar excedió 90 días, el patrono podrá reinstalar al empleado en la posición a la cual hubiera tenido derecho de no haberse ido, o a una posición de similar status, derecho y antigüedad.

NUEVAS LICENCIAS PARA FAMILIAS MILITARES

“National Defense Authorization Act”

- La Ley de Autorización para la Defensa Nacional (NDAA) del 28 de enero de 2008, enmendó el FMLA para crear dos licencias para familias militares.
- Primera enmienda al FMLA desde su aprobación.

Licencia por Exigencia Cualificada (“Qualifying Exigency Leave”)

- Que surja por el hecho que un familiar militar está en servicio activo o se le ha notificado un llamado inminente u orden a servicio activo en apoyo de una operación contingente.
- Hasta un máximo de 12 semanas sin sueldo en cualquier período de 12 meses.

Licencia por Exigencia Cualificada

- “Covered Servicemembers”: miembros activos o retirados de la Guardia Nacional, las Reservas o las Fuerzas Armadas Regulares.
- Fuerzas Armadas Regulares: Army, Navy, Air Force, Marines y Coast Guard.

Licencia por Exigencia Cualificada

- Movilización militar notificada con poca antelación
- Eventos militares oficiales
- Arreglos financieros y legales
- Consejería
- Descanso y recuperación
- Actividades post-movilización
- Otras actividades: mediante acuerdo entre el patrono y el empleado

Licencia por Exigencia Cualificada

- La licencia dura mientras el militar está en servicio activo o llamado al servicio activo y por un período de 90 días después de terminar el servicio activo.

Licencia para el Cuido de un Familiar Militar Herido en Servicio Activo (“Military Caregiver Leave”)

- Que esté recibiendo tratamiento médico, terapia, tratamiento ambulatorio o esté en recuperación por una herida o enfermedad seria (“serious injury or illness”) sufrida en la línea del deber durante servicio activo.
- Hasta un máximo de 26 semanas sin sueldo en un período único de 12 meses (“a single 12-month period”).

Licencia para el Cuido de un Familiar Militar Herido en Servicio Activo

“Serious Injury or Illness”

- Cualquier herida o enfermedad sufrida en la línea del deber, durante servicio activo, que cause que la persona esté incapacitada para llevar a cabo los deberes de su rango.

Licencia para el Cuido de un Familiar Militar Herido en Servicio Activo

- “Covered Servicemembers”: miembros activos de las Fuerzas Armadas Regulares, Guardia Nacional o Reservas, incluyendo aquellos en lista de retirados por incapacidad temporera.

Licencia para el Cuido de un Familiar Militar Herido en Servicio Activo

- El período único de 12 meses comienza a contar desde el primer día que el empleado se acoge a la licencia y termina 12 meses después.
- Independientemente del método de calcular los 12 meses que use el patrono para otras licencias bajo FMLA.
- Si el empleado no usa las 26 semanas, pierde la parte no usada. No hay “carry over” para otro período único de 12 meses.

Empleados Elegibles

Licencia Para Familias Militares

- Cónyuge, hijo(a), padre o madre, pariente consanguíneo más cercano (“next of kin”) de un militar cubierto que está en servicio activo o llamado al servicio activo en apoyo de una operación contingente.
- “Next of kin”: si el militar no lo ha designado expresamente, el Reglamento establece una prelación.

Empleados Elegibles

Licencia Para Familias Militares

- Cónyuge (legalmente casados).
- Hijo o hija (incluye hijastros; no aplica el requisito de menor de 18 años).
- Padres (incluye padrastro/madrastra; no aplica a suegros).

NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADO

- Tan pronto tenga conocimiento de la necesidad de la licencia.
- Proveer suficiente información para que el patrono sepa que se trata de una solicitud de licencia bajo el FMLA.

NOTIFICACIÓN DEL EMPLEADO

- Debe indicar fecha de comienzo y duración de la licencia.
- Si es imprevisible, se tiene que cumplir con los procedimientos usuales del patrono de “call-in”, salvo circunstancias excepcionales.

CERTIFICACIÓN EXIGENCIA CUALIFICADA

- Se puede requerir la orden de activación de servicio (“active duty order”).
- La orden debe indicar que el familiar se encuentra en servicio activo en apoyo de una operación contingente y las fechas del servicio activo.
- Sólo hay que proveerla una vez, a menos que surja otra necesidad de licencia por otra movilización.

CERTIFICACIÓN EXIGENCIA CUALIFICADA

- También se puede requerir una certificación.
- El empleado deberá proveerla dentro de los 15 días de haberse solicitado.
- El Departamento del Trabajo ha preparado un formato.

CERTIFICACIÓN EXIGENCIA CUALIFICADA

- Si el empleado somete una certificación completa y suficiente, el patrono no puede requerir información adicional.
- Si la exigencia cualificada se trata de una reunión o cita, el patrono puede verificar con la persona o entidad, la fecha, duración y naturaleza de la reunión.

CERTIFICACIÓN EXIGENCIA CUALIFICADA

- El patrono también se puede comunicar con el Departamento de Defensa para solicitar verificación sobre si el familiar está en servicio activo o llamado al servicio activo.
- No se necesita la autorización del empleado para estas verificaciones.

CERTIFICACIÓN PARA CUIDAR A UN FAMILIAR HERIDO EN SERVICIO ACTIVO

- Se puede requerir que el empleado obtenga una certificación del proveedor de servicios médicos del familiar militar.
- El Departamento del Trabajo ha preparado un modelo de certificado.
- No se permite solicitar segundas o terceras opiniones ni re-certificaciones.

CERTIFICACIÓN PARA CUIDAR A UN FAMILIAR HERIDO EN SERVICIO ACTIVO

- Se puede solicitar aclarar y autenticar la certificación.
- Se puede solicitar al empleado que provea confirmación de su relación familiar con el militar.

INTERRELACIÓN CON OTRAS LICENCIAS

- El FML se agota concurrentemente con otras licencias con o sin paga provistas por ley o por el patrono.