ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA
SAN JUAN, PUERTO RICO

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM: 03-005

ORDEN ADMINISTRATIVA DE LA SECRETARIA DEL DEPARTAMENTO DE LA FAMILIA PARA CONCEDER BENEFICIOS ADICIONALES AL PERSONAL EXCLUIDO DE LA LEY 45, "LEY DE RELACIONES LABORALES PARA EL SERVICIO PUBLICO" DE 25 DE FEBRERO DE 1998, SEGÚN ENMENDADA, Y REGLAMENTAR EL OTORGAMIENTO DE LOS MISMOS

POR CUANTO: El Plan de Reorganización Núm. 1 del 28 de julio de 1995, redenominó y organizó el Departamento de la Familia. Se crearon cuatro componentes operacionales a cargo de la prestación de servicios que ofrece el Departamento a su clientela que atiende a nivel Isla: Secretariado, Administración de Desarrollo Socioeconómico de la Familia (ADSEF), Administración de Familias y Niños (ADFAN), y Administración para el Sustento de Menores (ASUME).

POR CUANTO: Como Agencia de servicios primarios y esenciales en nuestro país, creemos en una transformación social que afirme los valores de dignidad, justicia, solidaridad y equidad del trabajo y la convivencia en armonía de nuestro pueblo. Asimismo, tenemos como misión facilitar la autogestión y la autosuficiencia de las personas, las familias y las comunidades y promover su fortalecimiento con sensibilidad y respeto a sus necesidades y aspiraciones de desarrollo y paz. Esto de conformidad con el plan de trabajo y desarrollo y bienestar social que impulsa para Puerto Rico el Gobierno del Estado Libre Asociado y según la política pública establecida por la Autoridad Nominadora a esos fines.

POR CUANTO: Para cumplir con esta misión es necesario mantener a los(as) empleados(as) motivados(as), adiestrados(as) y comprometidos(as) a servir con eficiencia, honestidad, dedicación y objetividad.

POR CUANTO: Es política pública del Departamento de la Familia y sus componentes propiciar mejores condiciones de trabajo a los empleados(as), conforme con su realidad presupuestaria con el fin de promover la autoestima, capacitación y productividad de sus empleados(as).

POR TANTO: Yo, Yolanda Zayas Santana, Secretaria del Departamento de la Familia, en virtud de los poderes que me confieren las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, dispongo lo siguiente:

PRIMERO: Los(as) empleados(as) excluidos(as) de la Ley 45, "Ley de Relaciones de Trabajo para el Servicio Público" y de las respectivas Unidades Apropiadas constituidas mediante los convenios colectivos en el Departamento, tendrán derecho a disfrutar su día de cumpleaños, sin cargo a licencia regular, sujeto a las siguientes condiciones:

1. El(la) empleado(a) tendrá que notificar a su Supervisor(a) Inmediato(a) con por lo menos dos (2) semanas de antelación a la fecha de su cumpleaños.

2. Ningún área de trabajo deberá tener dos (2) o más empleados(as) ausentes simultáneamente en uso de licencia de cumpleaños. De surgir esta situación, el(la) Supervisor(a) Inmediato(a) realizará los arreglos necesarios con los(as) empleados(as) para llegar a un acuerdo.

3. El(la) Supervisor(a) Inmediato(a) autorizará el día de cumpleaños, siempre y cuando no se afecten los servicios.

4. El(la) empleado(a) tiene que estar trabajando al momento de solicitar el beneficio.

5. En caso de emergencia o necesidad de servicio este día podrá suspenderse y lo disfrutará tan pronto sea posible, previa coordinación con el(la) Supervisor(a) Inmediato(a).

6. Cuando el día de cumpleaños se celebre en un día feriado o de descanso para el(la) empleado(a), se le concederá el próximo día laborable, sin cargo a licencia de vacaciones, sujeto a las condiciones aquí dispuestas.

SEGUNDO: Licencia Ocupacional por Accidentes o Enfermedades Relacionadas con el Trabajo (Corporación del Fondo del Seguro del Estado):

1. Cuando un(una) empleado(a) excluido(a) de la Ley 45 "Ley de Relaciones Laborales para el Servicio Público" se reporte a recibir tratamiento en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, el(la) empleado(a) tendrá derecho a que se le reserve el puesto hasta un máximo de dieciocho (18) meses a partir de la fecha del accidente o enfermedad ocupacional.

2. Una vez la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emita una decisión que indique que el(la) empleado(a) se encuentra en condiciones de incorporarse a su trabajo, el Departamento le reinstalará en su puesto. El(la) empleado(a) deberá reportarse dentro de los primeros diez (10) días laborables a partir de la fecha en que haya sido dado(a) de alta o autorizado(a) a trabajar para tener derecho a que se le reponga en su empleo.

3. Si luego de su reinstalación, la Corporación del Fondo del Seguro del Estado somete al(a la) empleado(a) a tratamiento médico mientras trabaja, el tiempo utilizado en citas médicas, terapias físicas y tratamiento médico el Departamento lo cargará a la licencia por enfermedad acumulada por el(la) empleado(a), de éste(a) tener algún balance.

TERCERO: Licencia para Fines Funerales

1. El Departamento concederá a todo(a) empleado(a) excluido(a) de la Ley 45, una licencia funeral de dos (2) días consecutivos sin cargo a licencia a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuges, hijos (as) y un (1) día para abuelos(as), hermanos(as), y nietos(as). En caso de que la muerte de alguno de los familiares antes mencionados ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico, se le concederá un (1) día adicional de licencia funeral sin cargo a licencia alguna.

2. En caso de que necesite tiempo adicional, el mismo se podrá conceder con cargo a tiempo compensatorio, licencia de vacaciones acumulado por el(la) empleado(a).

3. Para tener derecho a esta licencia el(la) empleado(a) deberá presentar al momento de reintegrarse a sus labores, evidencia provisional del fallecimiento del familiar y posteriormente deberá presentar el correspondiente Certificado de Defunción. De no presentar el mismo en el término de cuarenta y cinco (45) días a partir del fallecimiento del familiar, el Departamento cargará los días utilizados para fines funerales de tiempo compensatorio, licencia de vacaciones acumulado o los descontará de su sueldo.

CUARTO: Licencia de Maternidad

1. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera, comprenderá el período que tiene derecho una empleada que adopte un menor de cinco años que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable y esta Orden.

2. Toda empleada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después.

3. Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

4. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto a que tiene derecho.

5. En caso de que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo, al terminar el disfrute del periodo

post-parto, se le concederá una licencia por enfermedad. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le podrá conceder de tiempo compensatorio ó de licencia de vacaciones. En el caso de que el(la) empleado(a) no tenga ningún tiempo acumulado, se le podrá ceder días por otros(as) empleados(as) o una licencia sin sueldo hasta que se recupere.

6. En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro.

7. La licencia de maternidad cubre los casos de aborto, tal como si fuera un alumbramiento normal, cuando el aborto sea de tal naturaleza que le produzca a la empleada los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que atienda a la empleada durante el aborto.

8. La empleada que adopte un menor de cinco (5) años y que no esté matriculado(a) en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba el menor en el núcleo familiar. La empleada deberá someter certificación de la Agencia correspondiente.

QUINTO: Licencia con paga para vacunar a los(las) hijos(as)

1. El Departamento concederá una licencia con paga a todos los(las) empleados(as) excluidos(as) de la Ley 45, que así lo soliciten para vacunar a sus hijos(as) en una institución gubernamental o privada.

2. La licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta de inmunización del(de la) hijo (a).

3. Con el fin de justificar el tiempo así utilizado, el(la) empleado(a) deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que sus hijos(as) fueron vacunados.

4. De no presentar la certificación mencionada en el inciso anterior, el tiempo utilizado se cargará a tiempo compensatorio, licencia de vacaciones o se descontará de su sueldo.

SEXTO: Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas

1. Esta licencia se concederá a todo(a) empleado(a) excluido(a) de la Ley 45 para comparecer a las instituciones educativas públicas o privadas, donde cursan estudios sus hijos(as) para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

2. Se concede a todos los(las) empleados(as) excluidos(as) que tengan hijos (as) menores de edad en las escuelas públicas o privadas, sean primarias o secundarias, incluyendo las escuelas maternales, hasta un máximo de seis (6) horas laborables durante el semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde estudian sus hijos(as) para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar. En aquellos casos en que los hijos(as) estén matriculados en Programas de Educación Especial, ésta licencia será de ocho (8) horas durante el semestre escolar, e incluirá acompañar a los estudiantes a citas médicas. El(la) empleado(a) estará obligado(a) a distribuir la licencia aquí concedida de la manera más prudente, de forma que atienda las necesidades de todos sus hijos(as) menores matriculados en escuelas. Deberá presentar las debidas certificaciones de las correspondientes instituciones educativas.

3. En caso de que el(la) empleado(a) se exceda de las horas antes mencionadas, el exceso se cargará del balance de tiempo compensatorio, licencia de vacaciones o se descontará de su sueldo.

4. En caso de que ambos padres sean empleados(as) del Departamento, esta licencia solo será utilizada por uno de los padres o custodios legales de los menores. En situaciones extraordinarias y de urgente necesidad que requiera la presencia de los padres o custodios legales, de no haber otra alternativa, y siempre que así se evidencie debidamente, se concederá permiso a ambos padres para esos fines. Siempre que se haga uso de ésta licencia, el(la) empleado(a) deberá presentar evidencia que demuestre que se utilizó el tiempo para los propósitos que se contempla la misma.

5. Los(las) empleados(as) que tengan varios hijos(as) en instituciones educativas estarán obligados a planificar y coordinar las visitas a las escuelas, de acuerdo a las disposiciones aquí establecidas.

SÉPTIMO: Licencia con Paga para Donar Sangre

1. El Departamento concederá una licencia con paga a todos los(las) empleados(as) excluidos(as) de la Ley 45, que así lo soliciten para donar sangre.

2. La licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas al año y la misma podrá extenderse en situaciones en que el(la) empleado(a) le sobrevenga una complicación durante la donación y ésta se efectúe fuera de su área de trabajo.

3. El(la) empleado(a) tiene que presentar la evidencia correspondiente de que donó sangre y el tiempo que permaneció en el establecimiento donde se lleva a cabo la misma.

OCTAVO: Renovación de Licencia de Conducir

1. Todo(a) empleado(a) excluido(a) de la Ley 45, cuyas funciones requieran el uso de un vehículo de motor podrá utilizar hasta cuatro (4) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna para renovar su licencia de conducir, de conformidad con la Ley Núm. 22 del 7 de enero del 2000.

2. Para hacer uso de este beneficio el(la) empleado(a) deberá presentar la evidencia oficial acreditativa correspondiente a su supervisor(a) inmediato y notificar a éste(a) de las gestiones a realizar, al menos con dos (2) semanas de antelación.

NOVENO: Licencia para atender asuntos relacionados con pensión alimentaria

1. Cualquier empleado(a) cubierto por esta Orden a quien un tribunal le haya concedido la custodia de su(s) hijo(as) menor(es) de edad, tendrá hasta ocho (8) horas anuales sin cargo a licencia alguna para comparecer a citaciones ante el Tribunal o a las Oficinas de la Administración para el Sustento de Menores (ASUME), con relación a reclamos o ajustes de la pensión alimentaria de sus hijos(as).

2. Para ser acreedor(a) de este beneficio, el(la) empleado(a) deberá notificar la ausencia con antelación y presentar la evidencia oficial de dicha comparecencia.

DÉCIMO: Proclama u Orden Ejecutiva.

1. Todo(a) empleado(a) excluido(a) de la Ley 45, que se encuentre en disfrute de su licencia de vacaciones se le extenderá el mismo por el tiempo oficial concedido, siempre y cuando, se haga efectiva una Proclama u Orden Ejecutiva del(de la) Gobernador(a) de Puerto Rico que le conceda tiempo oficial, sin cargo a ninguna licencia.

UNDÉCIMO: El Departamento podrá corroborar el uso de las licencias y de entender que hubo uso indebido o fraudulento podrá iniciar el proceso de medidas disciplinarias.

DUODÉCIMO: Las disposiciones de esta Orden serán de aplicabilidad a todos los(las) empleados(as) excluidos(as) de los convenios colectivos en todos los componentes del Departamento de la Familia. Se excluye de esta Orden a los(as) empleados(as) irregulares y por contrato.

TRIGÉSIMO: Será responsabilidad de los Administradores(as), Administradores(as) Auxiliares, Secretarios(as) Auxiliares y Directores(as) de Recursos Humanos realizar todas las gestiones necesarias para el fiel cumplimiento de esta Orden.

Esta Orden deroga cualquier otra disposición o norma interna que entre en conflicto con las disposiciones de la misma y tiene vigencia a la fecha de su aprobación.

YOLANDA ZAYAS SANTANA, MSW
SECRETARIA

25 junio 2003
FECHA DE APROBACIÓN