



**Estado Libre Asociado de Puerto Rico
COMISION DE RELACIONES DEL TRABAJO
DEL SERVICIO PUBLICO DE PUERTO RICO**

P.O. Box 13934
San Juan, PR 00908-3934
Tel. (787) 723-4242
Fax (787) 723-4699

ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2003-001

A: Todo el Personal

De: Lcdo. Antonio F. Santos Bayrón
Presidente

Asunto: Enmiendas al Reglamento de Personal de la
Comisión de Relaciones del Trabajo del
Servicio Público

Fecha: 22 de noviembre de 2002

El 10 de agosto de 2002 se aprobó la Ley Núm. 165, la cual concede una serie de beneficios a los empleados públicos. Toda vez que la ley habilitadora de la Comisión dispone en su Sección 11.10 que los empleados de la Comisión disfrutarán de todos los beneficios que se le concede a los empleados públicos, se emite esta Orden Administrativa para enmendar el Reglamento de Personal de la Comisión para que lea conforme al Anejo que se hace formar parte de esta Orden.

Anejo

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DE PERSONAL DE LA COMISIÓN DE RELACIONES DEL TRABAJO DEL SERVICIO PÚBLICO

La Ley Núm.165 de 10 de agosto de 2002 articula en forma vehemente y categórica la política pública para reconocer la igualdad entre los géneros y fortalecer la unidad familiar. Desprendemos esa intención legislativa de expresiones como las siguientes, contenidas en su Exposición de Motivos:

Las presentes enmiendas a la "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico" reconocen la importancia de que todos los sectores sociales, incluyendo el Estado, deben brindarle a la institución familiar y a las responsabilidades que su atención genera. ... (énfasis suplido). ...

Por ello, el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en consonancia con la garantía constitucional de no discrimen por razón de sexo, y y de su compromiso de generar política pública que auspicie la igualdad entre los géneros y el fortalecimiento de la institución familiar, establece esta Política Pública para fomentar estos objetivos (énfasis suplido). A estos efectos, establece como un beneficio marginal al que tienen derecho a disfrutar las/os empleadas/os públicas/os ... (énfasis suplido). ...

Es urgente, por ello, el adoptar medidas que como ésta, están dirigidas a la mejor integración de las dos esferas de la vida de las personas empleadas ... (énfasis suplido). ... Una mejor calidad de vida, en última instancia, produce frutos tanto a nivel del trabajador y trabajadora como del empleador o empleadora. La instauración de este concepto a través de medidas concretas redundará en el beneficio para ambos componentes del contrato laboral ...

Es política pública e interés apremiante del Estado Libre Asociado de Puerto Rico la conservación de la unidad familiar y la prevención de la desintegración familiar sin incurrir en discrimen por razón de género (énfasis suplido). ...

La Ley citada consagra los siguientes beneficios:

1. Amplía la licencia por maternidad, de ocho a doce semanas.

2. Licencia por paternidad.
3. Utilización de un número de días de la licencia por enfermedad para fines distintos a condiciones de salud propias.

La Ley habilitadora de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, dispone en su Sección 11.10, en lo aquí pertinente: “[l]os empleados de la Comisión disfrutarán de todos los beneficios que se le conceden a los empleados públicos, excepto aquellos de los que sean expresamente excluidos por Ley”. En esa misma Sección se otorga al Presidente de la Comisión la facultad de reglamentar los asuntos de personal concernientes a esta Agencia. En virtud de dicha facultad, procedemos a incorporar de manera expresa en nuestro Reglamento de Personal los beneficios enumerados, supra. De esta forma, honramos los postulados de política pública enmarcados en la Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002.

Se enmiendan las Secciones del Reglamento de Personal que se indican a continuación, para que lean:

Sección 24.3 – Licencias por maternidad y por paternidad

Sección 24.3.1 - La licencia por maternidad será por el período de doce semanas naturales, cuatro antes del alumbramiento y ocho subsiguientes. Disponiéndose, que en el caso de las empleadas transitorias la licencia no excederá la vigencia del nombramiento, excepto si éste es renovado.

Sección 24.3.3 – En casos de alumbramiento prematuro en que la empleada no se hubiese acogido aún a la licencia por maternidad,

tendrá derecho a disfrutar las doce semanas luego de aquél.

Sección 24.3.4 – Si sobreviene un aborto, se podrá conceder licencia por maternidad durante ocho semanas, siempre y cuando el médico que atendió a la empleada con motivo del aborto certifique que fue equivalente a un parto porque produjo los mismos efectos fisiológicos.

Sección 24.3.5 – Las empleadas que adopten a un niño(a) de doce años de edad o menos serán acreedoras a licencia por maternidad. Las doce semanas se computarán a partir de la fecha en que el menor sea recibido en el núcleo familiar. La empleada deberá de presentar los documentos formales que evidencien la adopción.

Se añaden las siguientes Secciones:

Sección 24.2. 7 – Se podrá disponer de hasta un máximo de cinco días, durante el año natural, de la licencia por enfermedad acumulada, y sujeto a que se mantenga un balance mínimo de quince días, para ser utilizados en las siguientes situaciones:

1. Atención de hijos(as) enfermos(as).
2. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos, dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad; o personas que vivan bajo el mismo techo o sobre las que se tenga la custodia o tutela legal.
3. Primera comparecencia de una parte peticionaria, víctima o

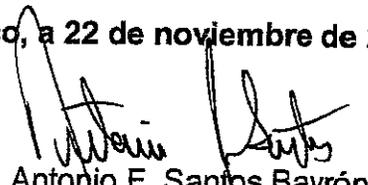
querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante cualquier entidad pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

Sección 24.3.8 – Se concederán cinco días laborables de licencia por paternidad, con paga, contados a partir del nacimiento de la criatura; o de la fecha en que se reciba al niño(a) de doce años o menos en el núcleo familiar, en los casos en que el empleado adopte a un menor. El empleado deberá certificar que está casado o cohabita con la madre biológica o adoptante del menor, según sea el caso; y que no ha incurrido en violencia doméstica. Será requisito presentar el certificado de nacimiento de la criatura. En las adopciones el documento requerido lo será el oficial que evidencie la adopción legal.

10 * Se elimina el inciso (3) de la Sección 24.10.3.

Las enmiendas que preceden tendrán vigencia inmediata.

En San Juan, Puerto Rico, a 22 de noviembre de 2002.


Antonio F. Santos Bayrón
Presidente