



Estado Libre Asociado de Puerto Rico  
DEPARTAMENTO DE JUSTICIA  
Apartado 9020192, San Juan, PR 00902-0192

LCDO. CÉSAR R. MIRANDA  
SECRETARIO DE JUSTICIA

TEL (787) 721-7700  
FAX (787) 724-4770

**ORDEN ADMINISTRATIVA NÚM. 2016-17**

**A: TODO EL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA Y SUS ORGANISMOS ADSCRITOS**

**ASUNTO: PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LA LICENCIA MÉDICO FAMILIAR EN EL DEPARTAMENTO DE JUSTICIA**

**I. TÍTULO**

Esta Orden Administrativa se conocerá como “*Procedimiento para solicitar la licencia médico familiar en el Departamento de Justicia*”.

**II. BASE LEGAL**

La presente Orden Administrativa se promulga conforme a los poderes del Secretario de Justicia establecidos en las Secciones 5 y 6 del Artículo IV de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y en la Ley Núm. 205-2004, conocida como “Ley Orgánica del Departamento de Justicia” (“Ley Núm. 205”), según enmendada por el Plan de Reorganización Núm. 5-2011, conocido como “Plan de Reorganización del Departamento de Justicia de 2011” (“Plan de Reorganización Núm. 5”), 3 L.P.R.A. §§ 291 *et seq.* En específico, la presente Orden Administrativa se adopta en virtud del Artículo 18 de dicha ley, el cual faculta al Secretario de Justicia para planificar, dirigir y supervisar el funcionamiento del Departamento y de sus programas, así como del personal y de los funcionarios nombrados por el Gobernador a término fijo que desempeñan sus funciones en el Departamento; y para adoptar las reglas y reglamentos que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones y deberes. 3 L.P.R.A. § 292o(a)(b).

De otra parte, esta Orden Administrativa se promulga en virtud del *Family and Medical Leave Act of 1993*, 29 U.S.C. § 2601 *et seq.*, conocida como Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (“FMLA”, por sus siglas en inglés) y del *Family and Medical Leave Act; Final Rule*, 29 C.F.R. Part 825.

### III. PROPÓSITO

La presente Orden Administrativa se promulga con el propósito de establecer las normas que regirán el procedimiento interno para la solicitud y concesión de la licencia médico familiar en el Departamento de Justicia, según provee la *Family and Medical Leave Act of 1993*, 29 U.S.C. § 2601 *et seq.*

### IV. DEFINICIONES

A los efectos de esta Orden Administrativa, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- A. *Condición seria de salud* – Enfermedad, lesión, impedimento o condición física o mental que involucre pernoctar en un hospital, hospicio o institución de cuidado médico residencial por una condición que le impide al empleado desempeñar las funciones de su puesto o impide al familiar directo a participar en actividades escolares o en otras actividades diarias. Incluye el tratamiento continuo proporcionado por un Proveedor de salud debido a: un periodo de incapacidad que requiera la ausencia por tres (3) días o más del trabajo, escuela u otras actividades diarias; un embarazo o cuidado prenatal; una condición de salud grave (*chronic conditions*); una condición permanente para la cual el tratamiento podría ser ineficaz; una condición que requiera múltiples tratamientos.
- B. *Cónyuge* – aquella persona con la cual el empleado se encuentra válidamente casado, conforme a las normas jurídicas vigentes.
- C. *Departamento* – Departamento de Justicia y sus organismos adscritos.
- D. *Empleado* – Personal del Departamento en el servicio de confianza, de carrera y transitorio.
- E. *Exigencias o compromisos* – Cualquier asunto que surja por la activación con poco aviso previo (7 días o menos) del miembro de las fuerzas armadas; eventos militares y actividades relacionadas; actividades de cuidado de niños(as) y de la escuela; arreglos financieros o legales; arreglos funerales y asistencia al funeral; consejería; descanso y recuperación (hasta 15 días); actividades luego del regreso del servicio activo; cualquier otro evento que el Departamento junto al empleado entiendan que cualifica como una exigencia o compromiso.
- F. *FMLA* – *Family and Medical Leave Act of 1993*, 29 U.S.C. § 2601 *et seq.*
- G. *Familiar directo* – Cónyuge, hijo(a), madre o padre del empleado.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Incluye al padre o madre biológico(a), adoptivo(a), tutor(a), padrastro o madrastra o con quien haya existido una relación *in loco parentis*. También, incluye al hijo(a) biológico(a), adoptivo(a), de crianza, bajo custodia legal, con quien haya existido una relación *in loco parentis* o hijo(a) mayor de dieciocho (18) años con incapacidad física o mental que le impide cuidarse por sí mismo(a). No incluye a los suegros. La edad del (de la) hijo(a) se tomará en

- H. *Lesión o enfermedad grave* – Lesión o enfermedad que padece un miembro de las fuerzas armadas o un(a) veterano(a), ocurrida en el desempeño del servicio activo o que existía antes del servicio activo pero se agravó en el cumplimiento del deber.
- I. *Pariente cercano* – Se considerarán parientes cercanos del miembro de las fuerzas armadas: pariente consanguíneo designado por escrito; pariente consanguíneo que tiene la custodia legal; hermano(a); abuelo(a); tío(a); primo(a).
- J. *Proveedor de salud* – Incluye al: doctor(a) en medicina u osteólogo(a) autorizado(a) a ejercer la práctica de la medicina o cirugía en Puerto Rico; podiatra, dentista, psicólogo(a) clínico(a), optómetra y quiropráctico(a) autorizado(a) a ejercer la profesión en Puerto Rico; enfermero(a) práctico(a), enfermero(a) partero(a) y trabajador(a) social autorizado(a) a ejercer la profesión en Puerto Rico; practicante de la Ciencia Cristiana reconocido(a) por la Primera Iglesia de Cristo, Científico, en Boston, Massachusetts; Proveedor de salud que practica y está autorizado a ejercer su profesión en otro país.<sup>2</sup> Cuando la solicitud de la licencia médico familiar está relacionada con un miembro de las fuerzas armadas o un(a) veterano(a), el término “Proveedor de salud” incluye al: Proveedor de salud del Departamento de Defensa de los Estados Unidos; Proveedor de salud del Departamento de Asuntos del Veterano; Proveedor de salud autorizado por el programa *TRICARE*.
- K. *SARH* – Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos.

## V. DISPOSICIONES GENERALES SOBRE LA LICENCIA MÉDICO FAMILIAR

- A. El empleado podrá tomar hasta doce (12) semanas de ausencia sin paga, en un periodo de doce (12) meses, por las siguientes razones:
  - 1. Nacimiento de un(a) hijo(a), y para el cuidado del (de la) menor recién nacido(a) o recibido(a) en adopción o crianza en el hogar.  
  
En estas circunstancias, el periodo de doce (12) meses comenzará a partir de la fecha del nacimiento o llegada del menor al hogar por adopción o crianza; y expirará al finalizar dicho periodo.
  - 2. Cuidado de un familiar directo que padezca de una condición seria de salud.
  - 3. Condición seria de salud que le impida al empleado desempeñar las funciones de su puesto.

---

consideración, dependiendo de la razón por la cual el empleado solicita la licencia médico familiar, a tenor con las disposiciones de la FMLA y su reglamento.

<sup>2</sup> La intervención del quiropráctico se limita a la manipulación manual de la columna vertebral para corregir una dislocación visible por medio de rayos x.

En estos dos últimos casos, el período de doce (12) meses comenzará a partir del inicio del disfrute de la licencia.

- B. El empleado podrá tomar hasta veintiséis (26) semanas de ausencia sin paga, en un periodo de doce (12) meses, para cuidar a un familiar directo o pariente cercano que es miembro de las fuerzas armadas o veterano(a) y que padece de una lesión o enfermedad grave (*military caregiver leave*). El periodo de doce (12) meses comienza a partir de que el empleado utiliza la licencia médico familiar.
- C. El empleado podrá tomar hasta doce (12) semanas de ausencia sin paga, en un periodo de doce (12) meses, para participar de exigencias o compromisos que surjan por el hecho de que su familiar directo, miembro de las fuerzas armadas, presta o prestará servicio activo (*qualifying exigency leave*).
- D. El empleado que solicita la licencia médico familiar no está obligado a utilizar la misma de forma consecutiva. La licencia médico familiar se puede utilizar intermitentemente o mediante horario de trabajo reducido cuando sea necesario y recomendado por el Proveedor de salud. En la medida de lo posible, el empleado coordinará sus citas para que el tratamiento médico no se lleve a cabo en un periodo que afecte o interrumpa indebidamente las operaciones o servicios del Departamento.
- E. Los empleados podrán solicitar, o la SARH podrá exigir, el uso de licencias con sueldo acumuladas de manera concurrente con la licencia médico familiar. Para poder conceder licencia con sueldo a la vez que se disfruta de la licencia médico familiar, los empleados deberán cumplir con la política que rige las licencias con sueldo.
- F. Cuando ambos cónyuges sean empleados y elegibles a la licencia médico-familiar, su derecho estará limitado a un total combinado de doce (12) o veintiséis (26) semanas de licencia médico familiar, según sea el caso, para:
  - 1. Nacimiento de un(a) hijo(a), y para el cuidado del (de la) menor recién nacido(a) o recibido(a) en adopción o crianza en el hogar.
  - 2. Cuidado de la madre o el padre de cada empleado, que padezca de una condición seria de salud.
  - 3. Cuidado de un familiar directo o pariente cercano que es miembro de las fuerzas armadas y que padece de una lesión o enfermedad grave.
- G. La SARH podrá solicitarle al empleado la evidencia que acredite la relación con su familiar directo o pariente cercano.

## **VI. ELEGIBILIDAD**

La concesión de una licencia médico familiar estará sujeta a que el empleado cumpla con los siguientes requisitos:

1. Haber trabajado al menos doce (12) meses en el Departamento.<sup>3</sup>
2. Haber trabajado al menos mil doscientas cincuenta (1,250) horas durante los doce (12) meses previos a comenzar la licencia médico familiar.

## **VII. PROCEDIMIENTO PARA SOLICITAR LA LICENCIA MÉDICO FAMILIAR**

- A. El empleado deberá cumplimentar el formulario de solicitud de licencia médico familiar y lo entregará en la SARH. Dicho formulario estará disponible en el portal electrónico para los empleados del Departamento (*Intranet*).
- B. La solicitud de licencia médico familiar se presentará a la SARH por lo menos con treinta (30) días de anticipación a la fecha en que se solicita que sea efectiva. En la eventualidad de una emergencia o que la necesidad de tomar dicha licencia no sea previsible, el empleado deberá presentar su solicitud el mismo día o el próximo día laborable en el que surgió la necesidad.<sup>4</sup>

La licencia médico familiar no será concedida de manera retroactiva. No obstante, en un caso de emergencia, la SARH podrá conceder la licencia médico familiar a la fecha en que ocurrió el evento que motiva la solicitud, luego que el empleado haya acreditado las razones que le impidieron presentar a tiempo la solicitud.

- C. Toda solicitud deberá venir acompañada de evidencia suficiente que apoye la petición de la licencia médico familiar. A estos efectos, se considerará certificación suficiente aquella que incluya: (1) la fecha en que inició la condición de salud grave; (2) la duración probable de la condición; (3) los datos médicos apropiados dentro del conocimiento del profesional de la salud con respecto a la condición; (4) para el supuesto contemplado en el inciso A(2) del Apartado V de esta Orden Administrativa, una declaración de que se necesita al empleado elegible para el cuidado del hijo, hija, cónyuge, padre o madre y una estimación de la cantidad del tiempo que se le necesita; y para el supuesto contemplado en el inciso A(3) del Apartado V de esta Orden Administrativa, una declaración de que el empleado está impedido de desempeñar las funciones de su puesto; (5) en el caso del disfrute de la licencia de forma intermitente o de horario reducido para recibir tratamiento médico, las fechas en que se espera recibir tratamiento y su duración; (6) en el caso del

---

<sup>3</sup> Los doce (12) meses de empleo no tienen que ser consecutivos. En esos casos, son elegibles aquellos empleados que hayan trabajado doce (12) meses o más en el Departamento, en un periodo no mayor de siete (7) años, previo a presentar su solicitud de licencia médico familiar.

<sup>4</sup> Toda notificación de ausencia se debe hacer en cumplimiento con las normas de conducta del Departamento.

disfrute de la licencia de forma intermitente o de horario reducido para el supuesto contemplado en el inciso A(3) del Apartado V de esta Orden Administrativa, una declaración de la necesidad médica de la ausencia intermitente o de la reducción de horario y la duración prevista; y (7) en el caso del disfrute de la licencia de forma intermitente o de horario reducido, para el supuesto contemplado bajo el inciso A(2) del Apartado V de esta Orden Administrativa, una declaración de que la ausencia intermitente del empleado o el horario reducido es necesario para el cuidado del hijo, hija, padre o cónyuge que tiene una condición de salud grave, y la duración prevista.

- D. La División de Administración de Asistencia y Licencias de la SARH tiene la responsabilidad exclusiva de atender las solicitudes de licencia médico familiar.
- E. Cuando el empleado solicite la licencia médico familiar en virtud de lo dispuesto en el Artículo V (A) de esta Orden Administrativa, la SARH podrá exigir, entre otra, información sobre los siguientes aspectos: la condición seria de salud; la condición seria de salud del familiar directo; la necesidad de hospitalización o de seguir un régimen continuo de tratamiento; la relación familiar; la fecha de nacimiento o colocación del menor en el hogar; la edad del (de la) hijo(a); el término de tiempo que el empleado estará ausente bajo la licencia médico familiar; y cualquier otra información pertinente para evaluar la solicitud de licencia médico familiar de conformidad a la FMLA y su reglamento.
- F. Cuando el empleado solicite la licencia médico familiar en virtud de lo dispuesto en el Artículo V (B) de esta Orden Administrativa, la SARH podrá exigir, entre otra, información sobre los siguientes aspectos: el Proveedor de salud y su relación con el ejército; cuándo ocurrió o se agravó la lesión o enfermedad grave; la declaración en torno a los hechos pertinentes, relacionados con la condición de salud del miembro de las fuerzas armadas o veterano(a), que fundamenten la necesidad del empleado de ausentarse; la fecha o periodo del tratamiento o recuperación; la relación familiar o si es un pariente cercano; la división, rango, designación de unidad del miembro de las fuerzas armadas; la fecha y tipo de separación del (de la) veterano(a); cualquier otra información pertinente para evaluar la solicitud de licencia médico familiar de conformidad con la FMLA y su reglamento.
- G. Cuando el empleado solicite la licencia médico familiar en virtud de lo dispuesto en el Artículo V (C) de esta Orden Administrativa, la SARH podrá exigir información sobre los siguientes aspectos, entre otros: órdenes u otros documentos oficiales emitidos por el ejército que establezcan que el miembro de las fuerzas armadas presta o prestará servicio activo; la declaración en torno a los hechos pertinentes, relacionados con la necesidad del empleado de ausentarse para poder participar de las exigencias o compromisos que surjan debido a que su familiar directo presta o prestará servicio activo; la fecha o periodo para ausentarse; el contacto de terceros con quienes el empleado se reunirá (*meeting with a third party*); cualquier otra información pertinente para evaluar la solicitud de licencia médico familiar de conformidad a la FMLA y su reglamento.

- H. Para acreditar la información relacionada a la condición de salud, su tratamiento y período de recuperación, todo empleado tendrá que presentar un certificado médico cuando solicite la licencia médico familiar por padecer de una condición seria de salud o que su presencia sea indispensable para atender a un familiar directo que tenga una condición seria de salud o para cuidar a un familiar directo o pariente cercano que es miembro de las fuerzas armadas o veterano(a) que padece de una lesión o enfermedad grave.

La certificación médica contará con la siguiente información: nombre, dirección, número de teléfono, número de fax y área de especialización del Proveedor de salud; síntomas; diagnóstico; periodo aproximado de cuándo comenzó y la duración de la condición seria de salud; visitas al médico; hospitalización; medicinas recetadas; tratamientos; referidos para evaluación o régimen continuo de tratamiento, según aplique.<sup>5</sup>

- I. El empleado tendrá quince (15) días laborables a partir de la presentación de su solicitud para entregar en la SARH la documentación que la apoye.
- J. La SARH, en el término de cinco (5) días laborables, llevará a cabo un análisis de la asistencia del empleado y evaluará la solicitud a la luz de la normativa aplicable para determinar si éste cumple con los requisitos mínimos de elegibilidad.
- K. En la eventualidad de que la SARH reciba una solicitud incompleta, le notificará al empleado por escrito sobre la información adicional que se requiera. El empleado tendrá siete (7) días laborables, contados a partir de la notificación, para corregir la deficiencia en su solicitud.
- L. La SARH podrá contactar directamente al Proveedor de salud para autenticar o clarificar cualquier documentación.
- M. Cuando exista duda sobre la validez de un certificado médico, la SARH podrá requerir una segunda opinión médica. En el caso en que la primera opinión médica sea diferente a la segunda, la SARH podrá requerir una tercera opinión médica, la cual será final y vinculante.<sup>6</sup>
- N. La SARH notificará por escrito su determinación sobre la solicitud de licencia médico-familiar para designar el período de ausencias cubiertas por la licencia médico familiar, en un término no mayor de cinco (5) días laborables desde la fecha en que cuente con suficiente información del empleado. Dicha notificación advertirá al empleado sobre sus derechos y responsabilidades bajo la FMLA, al igual que cualquier información adicional que requiera la SARH como parte del proceso.

---

<sup>5</sup> La SARH podrá inquirir sobre el diagnóstico del empleado si los hechos médicos o la evidencia presentada por sí sola no establecen la necesidad de la licencia, conforme a la FMLA y su Reglamento.

<sup>6</sup> El Departamento pagará los costos de la segunda y tercera opinión médica.

- Ñ Si el empleado no es elegible para disfrutar de la licencia médico familiar, la SARH le notificará por escrito en un término no mayor de cinco (5) días laborables desde que recibió tanto la solicitud de licencia médico familiar, como la documentación requerida en su apoyo.
- O. La SARH podrá requerir certificaciones médicas periódicas al empleado, con una frecuencia no menor de treinta (30) días, que provean información sobre el estado de salud del empleado o de su familiar directo, según el caso, y sobre la capacidad para regresar al trabajo del empleado. No obstante, la SARH podrá solicitar la recertificación en un término menor de treinta (30) días: (a) si el empleado solicita una extensión del permiso; (b) si las circunstancias descritas por la anterior certificación han cambiado significativamente; o (c) si la SARH recibe información que ponga en duda la razón indicada por el empleado para la ausencia o la validez de la certificación.<sup>7</sup>
- P. Cuando el empleado haya estado solicitando la licencia médico familiar por motivo de padecer de una condición seria de salud, la SARH podrá solicitarle, previo a la reinstalación, evidencia médica que acredite que está capacitado para regresar al trabajo.<sup>8</sup>

#### **VIII. RESPONSABILIDADES DEL DEPARTAMENTO**

- A. Durante el período de ausencias por licencia médico familiar, el Departamento continuará pagando la aportación que como patrono le corresponde al plan médico del empleado, bajo los mismos términos y condiciones de la cubierta. En el caso en que el empleado no esté cobrando un sueldo, éste deberá hacer los arreglos para pagar directamente al plan médico la cantidad que le corresponde aportar.
- B. El uso de la licencia médico familiar no resultará en la pérdida de aquellos beneficios que el empleado haya acumulado al momento de ausentarse.
- C. Cuando finalice el período de ausencias cubiertas por la licencia médico familiar, todo empleado tendrá derecho a ser reinstalado a su puesto original o puesto equivalente, con el mismo salario, beneficios, términos y condiciones de empleo; ello sujeto a las limitaciones dispuestas por la FMLA.

#### **IX. CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD**

Si cualquier palabra, oración, artículo o parte de la presente Orden Administrativa fuese declarada inconstitucional o nula por un tribunal, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones, sino que su efecto se limitará a la palabra, oración, artículo o parte específica declarada inconstitucional o nula.

---

<sup>7</sup> 29 CFR 825.308.

<sup>8</sup> Todo empleado que se encuentre apto para reincorporarse a su puesto antes de culminar el periodo de la licencia médico familiar, deberá notificarlo a la SARH con al menos dos (2) días de anticipación.

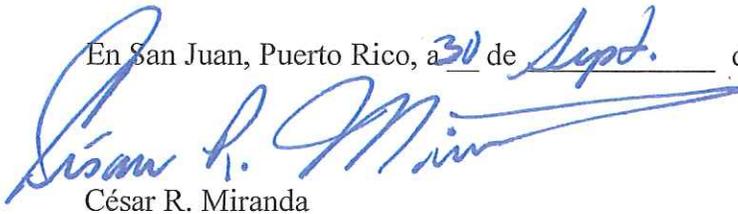
X. DEROGACIÓN

Esta Orden Administrativa deroga cualquier otro memorando, comunicación u orden administrativa cuyas disposiciones estén en conflicto con lo aquí dispuesto. Cualquier aspecto no contemplado en esta Orden Administrativa será regido por las disposiciones establecidas en la FMLA y su reglamento.

XI. VIGENCIA

Esta Orden Administrativa comenzará a regir inmediatamente.

En San Juan, Puerto Rico, a 30 de Sept. de 2016.



César R. Miranda