

- 1) "Persona de edad avanzada" significa toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
  - 2) "Persona con impedimentos" significa toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.
  - 3) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo departamento, agencia, corporación o instrumentalidad pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discriminación por razón de género. El (La) empleado(a) presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.
- c. La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. El (La) empleado(a) podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Además, el (la) empleado(a) tendrá derecho a que se le pague anualmente el exceso sobre los noventa (90) días autorizados antes del 31 de marzo de cada año, u optar por autorizar a la Oficina realizar una transferencia monetaria al Departamento de Hacienda de dicho exceso o parte del mismo con el objetivo de acreditar como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere.
- d. Cuando un(a) empleado(a) se ausente del trabajo por enfermedad se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo de:
1. Que estaba realmente enfermo(a), expuesto(a) a una enfermedad contagiosa o impedido(a) para trabajar durante el período de ausencia.
  2. Sobre la enfermedad de sus hijos o hijas.
  3. Sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Además del certificado médico, se podrá corroborar la inhabilidad del (de la) empleado(a) para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnere la Ley ADA ni la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (LLFM).

- e. En casos de enfermedad en que el (la) empleado(a) no tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar un máximo de dieciocho (18) días laborables a cualquier empleado(a) que hubiere prestado servicios al Gobierno por

un período no menor de un (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste(a) se reintegrará al servicio. Cualquier empleado(a) a quien se le hubiera anticipado licencia por enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado(a) a reembolsar al Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico cualquier suma de dinero que quedare al descubierto, que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

- f. En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad, los(as) empleados(as) podrán hacer uso de toda licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del supervisor inmediato. Si el (la) empleado(a) agotase ambas licencias y continuare enfermo(a), se le podrá conceder licencia sin sueldo.

### 3. Licencia Militar

Se concederá licencia militar conforme con lo siguiente:

#### a. Entrenamiento Militar

Los(as) empleados(as) pertenecientes a la Guardia Nacional del Gobierno de Puerto Rico y a los Cuerpos de la Reserva de los Estados Unidos tendrán derecho de conformidad con la Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada, y mejor conocida como "Código Militar de Puerto Rico", a una licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenadas o autorizadas en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho entrenamiento militar fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al (a) empleado(a) licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del (de la) empleado(a), se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste(a) tenga acumulada. La aplicación de estas disposiciones es mandatoria para todo(a) funcionario(a) y empleado(a) del gobierno, sin distinción de status, categoría o naturaleza de las funciones.

#### b. Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal

A los(as) empleados(as) que sean miembros de la Guardia Nacional y sean llamados(as) por el (la) Gobernador(a) a servicio militar activo estatal por una situación de emergencia ocurrida o por cualquier otra que se desarrolle por causas naturales o de emergencia, se les concederá licencia militar con paga por el período que se autorice. Esta licencia militar es independiente de la licencia militar con paga que se concede a los(as) miembros de la Guardia Nacional, hasta un máximo de treinta (30) días al año, para que asistan a su entrenamiento anual o a escuelas militares.

podrá concedérsele, el exceso de licencia de vacaciones acumulada y no disfrutada por necesidades del servicio, tanto la que corresponda al año natural anterior como el exceso de sesenta (60) días que tuviere durante el año natural en que fuere llamado(a) a servicio activo.

La Oficina conservará evidencia demostrativa de que la concesión de la licencia con sueldo responde a una petición expresa del (de la) empleado(a). Toda licencia con sueldo que se otorgue precederá a la licencia militar sin sueldo. Una vez concedida esta última, continuará en vigor, sin interrupción, durante la vigencia de la orden militar. La licencia por enfermedad, por su naturaleza, se conservará acumulada mientras el (la) empleado(a) esté en servicio militar activo.

Ninguna persona, independientemente de su relación con el (la) empleado(a) llamado(a) a servicio activo, puede actuar, firmar o autorizar acto alguno a nombre de éste(a), excepto si ha sido designada oficialmente como su representante legal en virtud de un poder militar debidamente otorgado. Si no media un poder militar al efecto, la Autoridad Nominadora tiene que abstenerse de ejecutar acción alguna relacionada con el (la) empleado(a) con un(a) tercero(a) aún cuando sea cónyuge, padres o hijos(as) del (de la) empleado(a). En ausencia de dicho documento legal, la Oficina deberá gestionar con el (la) empleado(a) que consigne por escrito su voluntad para disponer de los cheques de pago que se emitan luego de su partida, y de todo lo relativo a la licencia que solicite.

Los puestos permanentes que ocupan los(as) empleados(as) con status regular, probatorio o de confianza, sólo podrán cubrirse con empleados(as) transitorios(as) por la duración de la licencia militar sin sueldo.

Si algún(a) empleado(a) regular o probatorio(a) llamado(a) a servicio activo, estuviere disfrutando de licencia sin sueldo concedida para ocupar otro puesto permanente o un puesto de duración fija con status transitorio, se procederá a cancelar esta licencia y a reinstalar al (a la) empleado(a) en el puesto que ocupa en propiedad previo a concederle la licencia militar sin sueldo.

La licencia militar sin sueldo se concederá por el período de duración del servicio activo conforme conste en la orden militar. Será prorrogada por el período adicional que fuere ordenado siempre que sea a requerimiento y por conveniencia de las Fuerzas Armadas.

Si el (la) empleado(a) tiene un plan médico o un plan médico mancomunado, será orientado(a) debidamente en relación con las normas emitidas por el Departamento de Hacienda y la Autoridad Nominadora.

#### d. Disposiciones sobre Derecho a Reinstalación

Todo(a) empleado(a) que haya dejado o dejara su puesto para ingresar en el servicio activo con las Fuerzas Armadas, tiene derecho a que se le reinstale en su

La licencia militar con sueldo sólo aplica para aquellos casos en que el (la) empleado(a) preste servicio militar activo estatal.

c. Servicio Militar Activo

A los(as) empleados(as) públicos(as) miembros de las Fuerzas Armadas que reciban orden para prestar servicio militar activo se les concederá licencia militar sin sueldo por el período de duración de la orden. Igualmente se les otorgará esta licencia a aquellos(as) empleados(as) que ingresen voluntariamente a las Fuerzas Armadas.

La licencia militar sin sueldo aplica para aquellos casos en que el (la) empleado(a) preste servicio militar activo conforme a la Ley de Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años, siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó.

Los(as) empleados(as) deberán someter copia de la orden militar expedida a su nombre. En la eventualidad de que algún(a) empleado(a) no provea copia de la orden militar, la Oficina hará las gestiones necesarias con los(as) representantes del ejército activo regular situados en el Fuerte Buchanan para obtenerla.



En caso de que el servicio militar activo sea provocado por declaración de guerra o de emergencia, la Oficina podrá utilizar el remanente que pudiera tener el (la) empleado(a) de los treinta (30) días con sueldo que se otorgan anualmente para adiestramiento militar de Guardia Nacional o Reserva, para acreditarlos a las ausencias iniciales, siempre y cuando permanezca en un campamento militar en o fuera de Puerto Rico para recibir adiestramiento militar. Se considera que los primeros días después que el (la) empleado(a) es llamado(a) a servicio activo y que se dedica a un adiestramiento militar conforme a la Orden Militar, mientras está en o fuera de Puerto Rico, es equiparable al adiestramiento militar anual en que participan los(as) miembros de la Guardia Nacional y de la Reserva, por lo que puede recibir licencia con paga por entrenamiento, conforme a lo dispuesto por la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico.

Además, estos(as) empleados(as) conservarán la licencia acumulada por enfermedad, vacaciones y el tiempo compensatorio acumulado según lo dispuesto por reglamento y por la legislación federal sobre normas razonables del trabajo, hasta su regreso del servicio militar activo. No obstante, las ausencias iniciales a partir de la orden militar se podrán cargar a la licencia de vacaciones o cualesquiera tiempo compensatorio que el (la) empleado(a) tenga acumulado, siempre que éste(a) voluntariamente lo solicite por escrito. En el caso que el (la) empleado(a) reservista o guardia nacional solicite que se le permita disfrutar de la licencia de vacaciones que tenga acumulada previo a la licencia militar sin sueldo, la Oficina podrá concederla siempre que no exceda el máximo de sesenta (60) días laborables durante el año natural según lo dispone la legislación federal.

puesto o en otro de igual categoría, status y retribución. En caso de que el (la) peticionario(a) esté físicamente incapacitado(a) para ocupar su antiguo puesto u otro de igual categoría, status y retribución, se le reemplazará en otro puesto para el cual esté cualificado(a) y que resulte lo más similar posible al puesto que hubiere ocupado a su ingreso en las Fuerzas Armadas, todo ello de acuerdo con las circunstancias de su caso. El derecho a la reinstalación o reemplazo está sujeto a la clase de servicio que haya prestado el (la) empleado(a) en las Fuerzas Armadas.

1. En casos en que el (la) empleado(a) haya estado en servicio militar activo en tiempo de paz, la reinstalación deberá ser solicitada dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de su licenciamiento honorable de las Fuerzas Armadas.
2. En casos en que la persona perteneciere a la Guardia Nacional de Puerto Rico y terminara honorablemente su servicio militar activo estatal o adiestramiento con la Guardia Nacional de Puerto Rico, de continuar hábil para desempeñar los deberes de su empleo, deberá solicitar su reemplazo dentro de los cuarenta (40) días siguientes de su relevo de dicho adiestramiento o servicio.
3. De tratarse de veteranos(as), según definido por las leyes federales, la solicitud de reemplazo deberá presentarse en los primeros seis (6) meses siguientes al licenciamiento honorable.
4. En la eventualidad de que la persona sufra algún accidente o condición relacionada con el servicio activo prestado, el período para solicitar el reemplazo comenzará a contar al siguiente día de la fecha de alta de su hospitalización o, en su defecto, comenzará a contar al día siguiente de haber transcurrido dos (2) años desde la fecha en que estaba programado su cese del servicio militar activo, lo que ocurra primero.

Lo antes expresado tiene vigencia irrespectivo de que la orden militar se emita con o sin el consentimiento del (de la) empleado(a); es decir, aún cuando el (la) empleado(a) haya solicitado voluntariamente prestar servicio activo en este conflicto. También es extensivo a aquellos(as) que luego de recibir la orden para servicio activo, son rechazados(as) por razones válidas.

#### 4. Licencia para Fines Judiciales

1. Citaciones Oficiales - Cualquier empleado(a) citado(a) oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal, Organismo Administrativo o Agencia Gubernamental tendrá derecho a disfrutar de licencia con sueldo por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo por motivo de tales citaciones.

Cuando el (la) empleado(a) es citado(a) para comparecer como acusado(a) o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio

de un derecho en su carácter personal, tales como demandado(a) o demandante en una acción civil, peticionario(a) o interventor(a) en una acción civil o administrativa. En tales casos el tiempo que usaren los(as) empleados(as) se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.

Se le concederá licencia con sueldo a un(a) empleado(a):

1. Cuando es citado(a) para servir como testigo, en capacidad no oficial, en beneficio del Gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte, y el (la) empleado(a) no tenga un interés personal en la acción correspondiente;
  2. Cuando el (la) empleado(a) comparece como demandado(a) o querellado(a) en su carácter oficial; y
  3. Cuando es citado oficialmente como testigo del pueblo en un asunto en que el (la) empleado(a) no tenga interés personal.
- b. Servicio de Jurado - Se le concederá días libres, sin cargo a los balances de licencia, a todo(a) empleado(a) que sea requerido(a) a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones.

El (La) empleado(a) deberá informar por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha para la cual ha sido citado, de su designación para servir como jurado. Sin embargo, la notificación podrá efectuarse en un plazo menor, si el (la) empleado(a) se ve impedido de cumplir su obligación por la tardanza en el recibo de la citación o cualquier causa ajena a su voluntad.

Cuando el (la) empleado(a) concluya su comparecencia al tribunal, deberá reintegrarse a su trabajo y presentar una certificación del Secretario del Tribunal, en la que conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar a la comparecencia, con expresión de días y horas.

En el caso en que el (la) empleado(a), estando sirviendo como jurado, sea excusado(a) por el tribunal por el período de uno o varios días, éste(a) deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del (de la) empleado(a) que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas, en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumulada por el (la) empleado(a). En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada se le concederá licencia sin sueldo.

- c. Compensación por Servicios como Jurado o Testigo - El (La) empleado(a) que disfrute de licencia judicial no tendrá que reembolsar a la Oficina por cualesquiera sumas de dinero recibidas por servicio de jurado o testigo ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

## 5. Licencia de Maternidad

### A. Normas Generales

1. La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un(a) menor, de conformidad con la legislación aplicable y con este Reglamento.
2. Toda empleada o funcionaria en estado grávido tendrá derecho, a solicitar por certificado, que se le conceda licencia con sueldo por maternidad. Dicha licencia comprenderá un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del (de la) menor.
3. La empleada o funcionaria podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del (de la) menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la Oficina una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.
4. Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
5. En el caso de una empleada o funcionaria con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del período de nombramiento.
6. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.
7. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la Oficina certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar a que tenga derecho.
8. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el

a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del (de la) menor.

9. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del (de la) menor.
10. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del (de la) médico que la atiende durante el aborto.
11. En el caso de que a la empleada o funcionaria le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y la atención del (de la) menor, la Oficina deberá concederle licencia por enfermedad.

En estos casos, se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada o funcionaria y del tiempo que se estime durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin sueldo.

12. La empleada que adopte a un(a) menor de edad preescolar, entiéndase un(a) menor de cinco (5) años o menos que no está matriculado(a) en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico y cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada o funcionaria que tiene un alumbramiento. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al (a la) menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.
13. La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.
14. La empleada embarazada o que adopte un(a) menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la Oficina sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

15. La Oficina podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada o funcionaria lo solicite con anticipación correspondiente.
16. En caso de muerte del (de la) recién nacido(a) previo a finalizar el período de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del período post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del (de la) niño(a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del (de la) recién nacido(a) que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

## 6. Licencias Especiales con Sueldo

Los(as) empleados(as) tendrán derecho a licencia con paga en las situaciones que se enumeran a continuación:

### A. Licencia por Paternidad

La licencia por paternidad se integra a nuestro ordenamiento jurídico para propiciar que los hombres empleados públicos se incorporen desde el nacimiento, al desarrollo y formación de sus hijos e hijas y así se fortalezcan los lazos afectivos que perdurarán por toda la vida.

#### Normas Generales

1. La licencia por paternidad comprenderá el período de cinco (5) días laborables a partir de la fecha de nacimiento del hijo(a).
2. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del (de la) menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la Oficina, el cual contendrá, además, la firma de la madre del (de la) menor.
3. El empleado solicitará la licencia por paternidad y con la brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.
4. Durante el período de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.
5. En el caso de un empleado o funcionario con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del período de nombramiento.

6. La licencia por paternidad no se concederá a empleados o funcionarios que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados o funcionarios a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

**B. Para Participar en Actividades en Donde se Ostente la Representación Oficial del País**

1. Se concederá esta licencia en aquellos casos en que un(a) empleado(a) ostente la representación oficial del País tales como olimpiadas, convenciones, certámenes u otras actividades similares, por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad. Se requerirá evidencia oficial de la representación que ostenta el (la) empleado(a) junto con su solicitud de este tipo de licencia. En todo caso esta licencia deberá ser aprobada previamente por la Autoridad Nominadora.
2. De conformidad con la Ley Núm. 49 de 27 de junio de 1987, según enmendada, se concederá Licencia Deportiva Especial a todo(a) empleado(a) que esté debidamente certificado(a) por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales o Mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el (la) Secretario(a) del Departamento de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local, reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deporte por personas con impedimento.
  - a. Los(as) empleados(as) que tengan ese derecho acumularán la licencia deportiva especial a razón de dos días y medio (2.5) por cada mes de servicio, hasta un máximo de treinta (30) días laborables por año.
  - b. Los(as) empleados(as) deportistas elegibles podrán ausentarse de sus empleos por un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos acumulados, por licencia deportiva, vacaciones o tiempo compensatorio cuando aplique.
  - c. Para utilizar la licencia deportiva especial, el (la) empleado(a) certificado(a) como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el (la) Secretario(a) del Departamento de Recreación y Deportes, según sea el caso, presentará a la Oficina, con no menos de diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en la competencia, el cual deberá contener información sobre el tiempo que estará participando el (la) deportista en la competencia.

d. El término deportista incluye a atletas, jueces, árbitros(as), técnicos(as), delegados(as) y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el Comité Olímpico de Puerto Rico y a las personas con impedimentos certificadas como deportistas por el (la) Secretario(a) del Departamento de Recreación y Deportes. Para los efectos de esta licencia deportiva especial que se concederá a las personas con impedimentos certificadas por el (la) Secretario(a) del Departamento de Recreación y Deportes, los siguientes términos significarán:

1. Deportista - se refiere a atletas, jueces, árbitros(as), técnicos(as) de deportes, profesionales de la salud, delegados(as), y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el (la) Secretario(a) del Departamento de Recreación y Deportes, previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional. Atleta con impedimento es toda persona que tenga un impedimento de naturaleza motora, mental o sensorial certificada como tal por la organización local reconocida por la organización internacional, ajustándose a los criterios y clasificaciones de esta entidad internacional como que puede participar en uno o más eventos o en uno o más deportes.
2. Organización Local - es la entidad que a nivel del País es reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos ajustándose a los criterios, clasificaciones deportivas y reglas para la práctica de deportes por personas con impedimentos y es el organismo encargado de acreditar las organizaciones locales.
3. Organización Internacional - es la entidad que establece en el ámbito internacional los criterios y clasificaciones deportivas y reglas para la práctica de deportes por personas con impedimentos y es el organismo que acredita a las organizaciones locales.

### C. Licencia a Atletas, Técnicos(as) y Dirigentes Deportivos(as) para Entrenamiento y Competencia

Se concederá esta licencia a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de las labores del (de la) empleado(a) o funcionario(a), para cumplir con las exigencias de entrenamiento y competencia. La Oficina deberá requerir al Comité Olímpico de Puerto Rico evidencia oficial de la representación que ostenta el (la) empleado(a) o de la necesidad o conveniencia de esta licencia, así como del máximo de tiempo necesario para que el (la) empleado(a) aproveche adecuadamente las facilidades del Albergue Olímpico de Puerto Rico.

La Autoridad Nominadora velará porque al concederse este tipo de licencia al (a la) funcionario(a) o empleado(a) que lo solicite, no se afecte el servicio en la Oficina y

**D. Licencia a Atletas sobre Sillas de Ruedas, Técnicos(as) y Dirigentes Deportivos(as) Dedicados(as) a los(as) Atletas sobre Sillas de Ruedas**

Se concederá esta licencia a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de las labores del (de la) empleado(a) o funcionario, sin descuento de sus haberes, para cumplir con sus exigencias de adiestramiento y competencias sin menoscabo de los servicios normales de la Agencia. La Oficina deberá requerir a la Asociación de Deportes sobre Sillas de Ruedas de Puerto Rico evidencia oficial de la representación que ostenta el (la) empleado(a) o de la necesidad o conveniencia de esta licencia, así como del máximo de tiempo necesario para que el (la) empleado(a) aproveche adecuadamente las facilidades y servicios de dicha Asociación.

La Autoridad Nominadora velará porque al concederse este tipo de licencia al (a la) funcionario(a) o empleado(a) que la solicite, no se afecte el servicio en la Oficina.

**E. Por Servicios Voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico**

Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un(a) empleado(a) preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando éstos(as) son miembros de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico. Por casos de desastre se entenderá situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico.

Para disfrutar de dicha licencia el (la) empleado(a) deberá someter a la Oficina lo siguiente:

- 1) Evidencia oficial de pertenecer a los Cuerpos Voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios deberá someter certificación acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- 2) En el caso en que el (la) empleado(a) no pertenezca a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, pero por razón de la emergencia se integra a esta Agencia en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la Oficina certificación de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.