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 reempleo 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 reempleo 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 reempleo 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

a. 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 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(a) 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 que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el período 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 cuido 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 cuido 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 estatus 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 alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, 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 cuido 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 cuido 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 cuido 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 de América, 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 cuido 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 estatus 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 o juezas, 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 o juezas, 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 no se haga uso indebido de la misma.

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.

F. Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana

Esta licencia con paga está establecida por la Ley conocida como "Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia", Núm. 58 de 11 de agosto de 1994, según enmendada.

Los(as) empleados(as) que sean voluntarios(as) certificados(as) en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana podrán ausentarse por un período que no excederá de treinta (30) días calendario en un período de doce (12) meses para participar en funciones especiales de servicio de desastre.

Esta licencia podrá utilizarse consecutivamente o en forma intermitente o fragmentada, pero que no exceda de treinta (30) días calendarios durante el período indicado.

A los fines de esta licencia, por desastre se entenderán situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y causas de fuerza mayor que requieran los servicios de emergencia.

Para disfrutar de esta licencia el (la) empleado(a) deberá obtener la previa aprobación de la Oficina, y presentará lo siguiente:

1) Evidencia oficial de que es voluntario(a) certificado(a) en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana.
2) Comunicación expedida por la Cruz Roja Americana solicitando sus servicios.
3) Posterior a la prestación de servicios, presentará a la Oficina una certificación expedida por la Cruz Roja Americana acreditativa de los servicios prestados y del tiempo por el cual sirvió. Esta licencia será aplicable a servicios voluntarios rendidos en desastres ocurridos en la jurisdicción de Puerto Rico.

G. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Se concederá licencia con sueldo a cualquier empleado(a) o funcionario que lo solicite por el tiempo que le requiera el tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado(a) oficialmente en relación con una oportunidad de empleo en el Servicio Público. El (La) empleado(a) deberá presentar a la Oficina evidencia de la notificación oficial.

H. Concesión de Tiempo a Empleados(as) para Vacunar sus Hijos(as)

Se concederá licencia con sueldo por un período de dos (2) horas a todo(a) empleado(a) o funcionario(a) que lo solicite, para llevar a vacunar a sus hijos(as) a una institución gubernamental o privada. Los(as) empleados(as) que tienen varios hijos(as) tendrán la obligación de planificar y coordinar las citas de inmunización para reducir al mínimo el uso de esta licencia. Junto con la solicitud para utilizar esta licencia el (la) empleado(a) deberá presentar a la Oficina la tarjeta de inmunización de su hijo(a) o hijos(as).

Inmediatamente después de hacer uso de esta licencia el (la) empleado(a) presentará a la Oficina la correspondiente certificación indicativa del lugar, fecha y hora en que su hijo(a) o hijos(as) fueron vacunados(as). De no presentar esta certificación, el tiempo utilizado se descontará de la licencia de vacaciones acumulada y de no tener balances de esta licencia, el período concedido se descontará del sueldo del (de la) empleado(a).

I. Licencia Especial para la Lactancia

Es política del Estado Libre Asociado de Puerto Rico el poner a la disposición de las madres las oportunidades y los mecanismos que estime necesarios para el cabal desarrollo de sus hijos e hijas. En cumplimiento con esta política, se establecen las siguientes normas:

1. Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan oportunidad para lactar a sus criaturas, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) períodos de treinta (30) minutos cada uno. Este beneficio se concederá para aquellos casos en que la Oficina tenga un Centro de Cuido en sus instalaciones y la madre pueda acudir al mencionado centro en donde se encuentra la criatura a lactarla, o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en el taller de trabajo.

2. Dentro del taller de trabajo, el período de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.

3. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la Oficina una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del (de la) infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días antes de cada período. Disponiéndose que la Oficina designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene, sin que ello conlleve la creación o construcción de estructuras físicas u organizacionales, supeditado a la disponibilidad de recursos de la Oficina. La Oficina deberá establecer una normativa sobre la operación de estos espacios para la lactancia.

J. Concesión de Tiempo para Acudir a Donar Sangre

Se concede una licencia con sueldo por un período de cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre a todo(a) empleado(a) que así lo solicite de conformidad a la Ley Núm. 154 de 11 de agosto de 2000, según enmendada. El (La) empleado(a) deberá presentar evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo para este propósito. La Oficina podrá corroborar por cualquier medio que esta licencia se haya utilizado para los propósitos antes establecidos.

K. Licencia por Muerte de un Familiar

La Oficina concederá a todo(a) empleado(a) una licencia funeral con paga en caso de muerte de alguno(a) de los(as) siguientes miembros de su núcleo familiar:

1. Cinco (5) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento de padre, madre (biológico(a) o adoptivo(a)), cónyuge o hijos(as).

2. Tres (3) días laborables en caso de muerte de un(a) hermano(a).

3. Dos (2) días laborables en el caso de muerte de abuelos(as), nietos(as) o suegros.

En el caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el (la) empleado(a) tendrá derecho a utilizar dos (2) días laborables de licencia adicionales consecutivos; uno de estos con cargo a esta licencia y otro día con cargo a licencia regular, para asistir al funeral si éste se lleva a cabo fuera de Puerto Rico.

Para ser acreedor(a) a esta licencia deberá presentar, dentro del término de treinta (30) días de la muerte del familiar, copia del certificado de defunción.

L. Licencia por Cumpleaños

La Oficina concederá una licencia con sueldo a todos(as) sus empleados(as) o funcionarios(as), el día de su cumpleaños, disponiéndose que en el caso de que el día correspondiente al cumpleaños del (de la) empleado(a) coincida con un día feriado, sábado, domingo o el 29 de febrero, se concederá libre el próximo día laborable.

Si por necesidad del servicio, al (a la) empleado(a) se le requiriera trabajar el día de su cumpleaños, éste(a) podrá disfrutar de la referida licencia en uno de los

próximos quince (15) días laborables, previa coordinación y acuerdo con su supervisor(a) inmediato(a).

M. Concesión de Tiempo para Visitar Instituciones Educativas

La Orden Ejecutiva publicada en el Boletín Administrativo Núm. OE-1997-11 de 10 de abril de 1997, así como la Ley Núm. 134 de 17 de julio de 1998, disponen para conceder tiempo laborable a los(as) empleados(as), sin reducción de su pago o de su balance de licencias cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

El tiempo concedido será dos (2) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar. De excederse el (la) empleado(a) del término de las dos (2) horas aquí establecido, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste(a) tenga acumulada. El (La) empleado(a) deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

N. Concesión de Tiempo para Renovar Licencia de Conducir

La Ley Núm. 22 del 7 de enero de 2000, según enmendada, conocida como "Ley de Vehículos y Tránsito de Puerto Rico", dispone para la concesión de hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna y con paga, a todo(a) empleado(a) que acuda al Departamento de Transportación y Obras Públicas (DTOP) para renovar su licencia de conducir. De excederse el (la) empleado(a) del término de las dos (2) horas aquí establecido, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste(a) tenga acumulada.

Para ser acreedor(a) a este beneficio el (la) empleado(a) deberá presentar la evidencia de su renovación de licencia. De no presentar la misma, se le descontará de su balance de licencia regular.

7. Licencias sin Sueldo

La licencia sin sueldo es un permiso que se concede al (a la) empleado(a) o funcionario(a) para que éste(a) se ausente del trabajo durante cierto y determinado tiempo. En esta licencia no hay desvinculación del puesto y el (la) empleado(a) lo conserva hasta su regreso o renuncia.

a. Disposiciones Generales - La licencia sin sueldo no se concederá en casos en que el (la) empleado(a) se proponga utilizar la misma para probar suerte en otras