

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
**Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de
Recursos Humanos**

**NORMAS QUE REGIRÁN LOS BENEFICIOS MARGINALES SOBRE
MATERNIDAD, PATERNIDAD, ENFERMEDAD, VACACIONES Y
LICENCIAS SIN SUELDO**

DEPARTAMENTO DE ESTADO
Núm. Reglamento: 6563

CARTA NORMATIVA NUM. 3-2002

Fecha Radicación: 10 de enero de 2003

INDICE

Aprobado: Ferdinand Mercado
Secretario de Estado

Por: 
Giselle Romero García
Secretaría Auxiliar de Servicios

I.	Introducción.....	1
II.	Base Legal.....	2
III.	Alcance de los Nuevos Benéficos Marginales Aprobados	3
IV.	Licencia de Vacaciones.....	3
V.	Licencia por Enfermedad.....	8
VI.	Licencia de Maternidad.....	12
VII.	Licencia de Paternidad.....	17
VIII.	Licencia Especial con Paga para la Lactancia.....	18
IX.	Licencia sin Paga.....	20
X.	Otras Disposiciones Relacionadas.....	22
XI.	Vigencia.....	23

Estado Libre Asociado de Puerto Rico

**OFICINA CENTRAL DE ASESORAMIENTO LABORAL Y DE ADMINISTRACIÓN DE
RECURSOS HUMANOS**

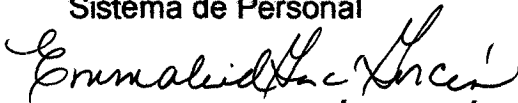
Apartado 8476

San Juan, Puerto Rico 00910-8476

23 de octubre de 2002

CARTA NORMATIVA NÚM. 3-2002

Jefes de las Agencias Administradores Individuales del
Sistema de Personal



EMMALIND GARCÍA GARCÍA
ADMINISTRADORA

**NORMAS QUE REGIRÁN LOS BENEFICIOS MARGINALES SOBRE MATERNIDAD,
PATERNIDAD, ENFERMEDAD, VACACIONES, Y LICENCIAS SIN SUELDO**

I. INTRODUCCIÓN

Según informamos mediante el Memorando Núm. 3 de 25 de septiembre de 2002, la Honorable Sila M. Calderón, Gobernadora, firmó la Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002, la cual enmendó la Sección 5.15 de la Ley de Personal de Servicio Público, Ley Núm. 5 de 14 octubre de 1975. El efecto jurídico de dichas enmiendas es la ampliación del beneficio de la licencia de maternidad, la concesión de la licencia por

paternidad, así como la concesión de la licencia de enfermedad para asuntos relacionados con la conservación de la unidad familiar.

Tales enmiendas atienden el interés gubernamental de reconocer la importancia que tiene y la responsabilidad que conlleva la institución familiar para todo sector social, incluyendo al Estado. También reconoce el rol principal que hasta el presente tienen las mujeres en la conservación de la familia y la necesidad de incorporar a los hombres a la crianza de los hijos y a la realización de las tareas de hogar. Además, la Ley Núm. 165, supra, tiene el propósito de aclarar el Estado de Derecho vigente en cuanto a varios de los beneficios marginales allí contemplados.

La Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos está consciente de que los beneficios marginales son necesarios, para lograr un sistema de personal moderno y equitativo que facilite la aplicación del Principio de Mérito, así como de sus deberes ministeriales de asesorar y establecer las normas generales que regirán uniformemente la administración de los recursos humanos de las agencias integradas en el Sistema de Personal. En estricto ejercicio de dichas responsabilidades se emiten estas normas.

II. BASE LEGAL

Esta Carta Normativa se adopta de conformidad con las Secciones 3.3 y 5.15 de la Ley de Personal del Servicio Público, según enmendada; el Artículo 4 del Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito; la Ley Núm. 155 de 10 de agosto de 2002; y la Ley Núm. 165 de 10 de agosto de 2002.

III. ALCANCE DE LOS NUEVOS BENEFICIOS MARGINALES APROBADOS

La administración de los programas de beneficios marginales en forma justa y eficaz debe propender a establecer un clima de buenas relaciones y satisfacción en el empleado que contribuya a una mayor productividad y eficiencia. Los beneficios marginales representan un ingreso adicional para el empleado, mayor seguridad y mejores condiciones de empleo.

Todas las agencias comprendidas en el Sistema de Personal tienen la responsabilidad de procurar que el disfrute de los beneficios marginales responda al interés legislativo que justificó su concesión que se lleva a cabo conforme a un adecuado balance entre las necesidades del empleado y la óptima utilización de los recursos disponibles.

IV. LICENCIA DE VACACIONES

A. Concepto

La licencia de vacaciones tiene como propósito relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un periodo anual de descanso en beneficio de su salud, porque las largas jornadas de trabajo produce fatiga mental y física, quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a dolencias y enfermedades. Este período de descanso anual reviste gran interés público porque su finalidad es asegurar que el país cuente con un servicio público eficiente y productivo.

Distinto a otras licencias, el derecho a la licencia de vacaciones está vinculado a la prestación de servicios, ya que el empleado tiene que haber trabajado para que se le acrediten los días a los que tiene derecho.

B. Normas Generales

1. Todo empleado tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2½) por cada mes de servicios. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones en forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.

2. Los empleados podrán acumular la misma hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

3. Se formulará un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los respectivos supervisores y los empleados, que establezca el periodo dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Será responsabilidad de la Agencia y de los empleados dar cumplimiento al referido plan. Sólo podrá hacerse excepción por necesidad clara e inaplazable del servicio.

4. La Agencia formulará y administrará el plan de vacaciones de modo que los empleados no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones.

5. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones acumulada por un periodo de treinta (30) días laborables durante cada año natural, de los cuales no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.

6. Los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio y a requerimiento de la Agencia están exceptuados de las disposiciones del inciso 2 precedente. En este caso, se proveerá para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible, dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural. La Agencia estará obligada a autorizar el disfrute del mismo de inmediato.

7. Cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no haya podido disfrutar del exceso acumulado dentro del término reglamentario, la Agencia deberá pagar el mismo.

8. El empleado podrá optar por autorizar a la Agencia a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto del balance de la licencia de vacaciones acumulada en exceso, a fin que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por

concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

9. La Agencia proveerá para el disfrute de todo exceso de licencia de vacaciones acumulado, previo al trámite de cualquier separación que constituya una desvinculación total y absoluta del servicio y al trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia.

10. Normalmente no se concederá licencia de vacaciones por un periodo mayor de treinta (30) días laborables por cada año natural. No obstante, la Agencia podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de treinta (30) días laborables, hasta un máximo de sesenta (60) días, en cualquier año natural, a aquellos empleados que tengan licencia acumulada. Al conceder dicha licencia se tomará en consideración las necesidades del servicio y otros factores tales como los siguientes:

- a. la utilización de dicha licencia para actividades de mejoramiento personal del empleado, tales como viajes, estudios, etc.;
- b. enfermedad prolongada del empleado después de haber agotado el balance de licencia por enfermedad;
- c. tiempo en que el empleado no ha disfrutado de licencia;
- d. problemas personales del empleado que requieran su atención personal;
- e. si ha existido cancelación del disfrute de licencia por necesidades del servicio y a requerimiento de la Agencia;

f. total de licencia acumulada que tiene el empleado.

11. Por circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados regulares que hayan prestado servicios al Gobierno por más de un año, cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al servicio. La licencia de vacaciones así anticipada no excederá de treinta (30) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipada requerirá en todo caso aprobación previa y por escrito del Jefe de la Agencia o el funcionario en que éste delegue. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado licencia de vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de prestar servicios por el periodo necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le sea anticipada, vendrá obligado 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 tal licencia anticipada.

12. En el caso en que a un empleado se le conceda una licencia sin sueldo, no será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar a utilizar la licencia sin sueldo.

13. Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumulada o anticipada a un empleado, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia, siempre que el empleado lo solicite con anticipación suficiente. Tal

autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.

V. LICENCIA POR ENFERMEDAD

A. Concepto

La licencia por enfermedad con sueldo no es un beneficio marginal común y corriente. Ésta atiende una necesidad fundamental para el servidor público que surge de un evento involuntario no imputable al empleado. Cuando esta licencia se acumula, tanto el patrono como el empleado se benefician de la misma, pues ella desalienta el ausentismo a la vez que provee al empleado la oportunidad de utilizarla cuando es necesario por razones de enfermedad.

No obstante, la política pública vigente fundada en perspectivas sociológicas de conservación de la unidad familiar, sin incurrir en discrimen por género, favorecen la ampliación de la licencia de enfermedad para que el empleado pueda utilizarla, bajo ciertas y determinadas circunstancias, en atención a otras necesidades relacionadas con la salud de los miembros del núcleo familiar.

Debe mantenerse presente que al igual que la licencia de vacaciones, el derecho a licencia por enfermedad está sujeto a que el empleado haya prestado servicios para que se le acredite los días por este concepto.

B. Normas Generales

1. Todo empleado tendrá derecho a acumular por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente. Dicha licencia se utilizará cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. Además, todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

- a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas.
- b. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase 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. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia

de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionado a la salud de las personas aquí comprendidas.

1) "Persona de edad avanzada" significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más;

2) "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.

c. 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 discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

2. La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Además, el empleado tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso como mínimo antes del 31 de marzo de cada año, u optar por autorizar a la Agencia 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.

3. Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo:

- a. que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el periodo de ausencia.
- b. sobre la enfermedad de sus hijos o hijas.
- c. sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase 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 empleado 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).

4. En casos de enfermedad en que el empleado no tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios al Gobierno por un periodo no menor de un (1) año, cuando

exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio. Cualquier empleado a quien se le hubiera anticipando licencia por enfermedad y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el periodo necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado 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.

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

VI. LICENCIA DE MATERNIDAD

A. Concepto

La Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en su Artículo II reconoció el derecho de toda mujer embarazada a recibir cuidados y ayudas especiales. Dicho reconocimiento conllevó la disposición de un periodo de descanso para la mujer embarazada garantizándole también la retención de su empleo y el pago de sueldo completo durante un tiempo determinado.

Mediante la Ley Núm. 165, supra, se amplió la licencia de maternidad para conceder un periodo adicional de cuatro (4) semanas para el cuidado del (la) hijo(a) biológico o adoptivo, con el propósito de proveer mayores oportunidades de atención y cuidado a éstos, los cuales propendan al desarrollo de lazos afectivos necesarios entre los integrantes básicos de la unidad familiar.

B. Normas Generales

1. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Reglamento.

2. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo 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 menor.

Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos

legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

3. La empleada 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 menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

4. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

5. En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del periodo 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 periodo 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 periodo de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la Agencia 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 tiene 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 periodo 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 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 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 médico que la atiende durante el aborto.

11. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo de descanso post-partum y las

cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y la atención del menor, la Agencia deberá concederle licencia por enfermedad.

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada 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 que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin sueldo.

12. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al 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 menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la Agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

15. La Agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación correspondiente.

16. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo 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 niño (a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

VII. LICENCIA POR PATERNIDAD

A. Concepto

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.

B. Normas Generales

1. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.

2. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la Agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre del menor.

3. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.

4. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.

5. En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del periodo de nombramiento.

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

VIII. LICENCIA ESPECIAL CON PAGA PARA LA LACTANCIA

A. Concepto

Es política pública 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 nuestros hijos e hijas.

En cumplimiento con esta política, es necesario establecer un área de lactancia en todos los departamentos, agencias, corporaciones o instrumentalidades públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

B. Normas Generales

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 media (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de quince (15) minutos cada uno. Este beneficio se concederá para aquellos casos en que la Agencia 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 periodo 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 Agencia una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada periodo. Disponiéndose que la Agencia 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 las entidades gubernamentales. Las agencias deberán establecer un reglamento sobre la operación de estos espacios para la lactancia. Esta área o espacio físico deberá estar disponible dentro del término de un (1) año desde la vigencia de la Ley Núm. 155, supra.

IX. LICENCIAS SIN PAGA

A. Concepto

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

B. Normas Generales

1) La licencia sin paga no se concederá en caso que el empleado se propone utilizar la misma para probar suerte en otras oportunidades de empleo.

2) En el caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia, el empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar al Jefe de la Agencia sobre las razones por las que no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al empleo que ocupaba.

3) Además de las licencias sin paga provistas en otras secciones de este Reglamento se concederán las siguientes:

- a. A empleados con status regular, para prestar servicios en otras agencias del Gobierno o entidad privada, de determinarse que la experiencia que derive el empleado le resolverá una necesidad comprobada de adiestramiento a la Agencia o al Servicio Público.
- b. A empleados con status regular o probatorio, para prestar servicios con carácter transitorio conforme se dispone en el último párrafo de la Sección 7.10 del Reglamento de Personal: Áreas Esenciales al Principio de Mérito.
- c. A empleados con status regular, para proteger el status o los derechos a que pueden ser acreedores en casos de:
 - i. Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico u otra entidad, y el empleado hubiere agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.
 - ii. Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con el Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.

- d. A empleados que así lo soliciten luego del nacimiento de un (a) hijo (a). Disponiéndose que ese tipo de licencia sin paga podrá concederse por un periodo de tiempo que no excederá de seis (6) meses.
- e. A empleados con status regular que pasen a prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina del Gobernador o en la Asamblea Legislativa, mientras tuviese prestando dichos servicios.
- f. A empleados con status regular que han sido electos en las elecciones generales o sean seleccionados para cubrir las vacantes de un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde, mientras estuviere prestando dichos servicios.

X. OTRAS DISPOSICIONES RELACIONADAS

La Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996 tiene como propósito autorizar la cesión de licencias acumuladas de vacaciones, entre empleados de una misma entidad gubernamental, en caso de que el empleado o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia. Sobre este particular continúa vigente lo dispuesto en el Memorando Especial Núm. 32-96 de 19 de junio de 1996.

XI. VIGENCIA

Las disposiciones de esta Carta Normativa Especial entrarán en vigor inmediatamente después de su radicación en el Departamento de Estado, conforme dispone la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada.

Las agencias Administradores Individuales deberán enmendar sus reglamentos de personal para atemperarlos con las disposiciones de la Ley Núm. 165, supra, y la presente Carta Normativa y someter dichas enmiendas a nuestra aprobación. Una vez aprobadas las enmiendas, deberán informar a sus empleados sobre las nuevas normas.