

el sistema de evaluación que requiere este reglamento, de manera que queden cesantes en primer término los empleados menos eficientes.

- 2) Los hábitos de puntualidad y asistencia al trabajo.
- 3) En caso de igualdad de eficiencia y hábitos de puntualidad y asistencia se tomará en consideración el tiempo en el servicio público (antigüedad) de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio público.
- 4) A falta de información válida para determinar el desempeño de las funciones y los hábitos de puntualidad y asistencia que se establecen en los incisos que anteceden el criterio determinante será el tiempo en el servicio de manera que la persona de más reciente nombramiento en el servicio público será la primera en cesar en el grupo que tiene el mismo título de clasificación. En caso de empate en los años de servicios prestados se utilizará el criterio de mayor preparación académica

relacionada con el puesto que ocupa para resolver los mismos.

- 5) A los fines de determinar la antigüedad, se considerará todo servicio prestado en puestos, tal como se define en la Ley de Personal del Servicio Público y en este Reglamento. También se considerarán los servicios prestados en las Fuerzas Armadas de Estados Unidos que hayan sido cotizados y acreditados en el Sistema de Retiro.
  - i. Para que pueda ser efectiva una cesantía, la Corporación notificará por escrito a todo empleado, a quien haya de cesar, con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha en que habrá de quedar cesante.
2. También se podrán decretar cesantías cuando se determine que un empleado está física y/o mentalmente incapacitado para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. De tener base razonable para creer que un empleado no está en condiciones físicas o mentales para continuar desempeñando sus funciones, el Presidente podrá requerirle que se someta a examen médico. Este requerimiento deberá estar en armonía con la "American With Disabilities Act" (29 CFR Sección 1630.14 (c) y estar directamente relacionado con las funciones que

realiza el empleado. En estos casos el Presidente hará lo siguiente:

- a. Requerirá, por escrito, al empleado que se someta a examen médico dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de la notificación.
  - b. La Corporación gestionará el examen médico correspondiente y asumirá los costos de dicho examen.
  - c. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de incapacidad.
  - d. Si se determina que procede la cesantía se notificará la misma al empleado advirtiéndole de su derecho a una vista administrativa informal siguiendo el procedimiento de vista informal establecido en la Sección 11.3 de este Reglamento.
3. Cuando el empleado esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico en el Fondo del Seguro del Estado, por un período mayor de doce (12) meses desde la fecha del accidente según se dispone en el Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo.

En estos casos se requerirá una determinación de incapacidad antes de decretar la cesantía al empleado. Al efecto el Presidente deberá informar por escrito al empleado la intención de su cesantía siguiendo el procedimiento de vista administrativa informal establecido en la Sección 11.3 de este Reglamento.

**Sección 11.5 Separación de Empleados Convictos por Delitos**

Se separará del servicio a tenor con el Artículo 208 del Código Político a todo empleado convicto por cualquier delito grave o que implique depravación moral, o infracción de sus deberes oficiales, excepto que al empleado se le concedan los beneficios de sentencia suspendida. En estos casos el empleado podrá continuar desempeñándose en el puesto que ocupa hasta tanto el Administrador de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos disponga sobre la habilitación del empleado conforme se establece en la Ley Núm. 70 de 20 de junio de 1963.

**Sección 11.6 Renuncias**

Cualquier empleado podrá renunciar a su puesto libremente mediante carta al Presidente. Esta comunicación se hará con no menos de quince (15) días de antelación a su último día de trabajo, excepto que el Presidente podrá aceptar renuncias presentadas en un plazo menor.

El Presidente deberá dentro del término de quince (15) días de haber recibido la renuncia, notificar al empleado si acepta la misma o si la rechaza por existir razones que justifiquen una

investigación previa. En caso de rechazo deberá realizar la investigación dentro del tiempo establecido en este Reglamento y determinar si acepta la renuncia o si procede a tomar cualquier otra acción según los resultados de la investigación.

**Sección 11.7 Separación Durante Período Probatorio**

Se podrá separar de su puesto a cualquier empleado de carrera durante o al final del período probatorio, cuando se considere que sus servicios, hábitos o actitudes no justifican concederle un nombramiento regular. Si la separación fuera debido a los hábitos o actitudes del empleado, se podrá separar del servicio mediante el procedimiento de destitución que se establece en este Reglamento.

Los empleados que fracasen en el período probatorio por razones que no sean sus hábitos y actitudes y hubiera sido empleado regular en el servicio de carrera de la Corporación inmediatamente antes, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto de la misma clase del que ocupaba con carácter regular o en otro puesto cuyos requisitos sean similares.

**Sección 11.8 Separación de Empleados Transitorios**

Los empleados transitorios podrán ser separados de sus puestos en cualquier momento dentro del término de sus nombramientos, en cuyo caso se aplicarán las normas del procedimiento disciplinario que se establecen en la Sección 11.3 de este Reglamento.

**Sección 11.9 Abandono del Servicio**

Todo empleado que permanezca ausente de su trabajo durante cinco (5) días consecutivos, sin autorización de su supervisor inmediato, incurrirá en abandono de servicio. Tal abandono de servicio será causa justificada para que el Presidente suspenda o destituya al empleado.

**ARTICULO 12 PROHIBICION**

Durante el período que comprende dos (2) meses antes y dos (2) meses después de la celebración de las Elecciones Generales de Puerto Rico y a los fines de asegurar la fiel aplicación del Principio de Mérito en el servicio público, durante períodos pre y post eleccionarios, el Presidente se abstendrá de efectuar transacciones de personal relacionadas con las áreas esenciales al principio de mérito, tales como nombramientos, ascensos, descensos, traslados y cambios de categoría de empleados. Se podrá hacer excepción de aquellas transacciones de personal, que el abstenerse de efectuarlas, afecte adversamente las necesidades del servicio.

En aquellos casos excepcionales en que haya una necesidad urgente e inaplazable en el servicio, el Presidente deberá solicitar al Administrador de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) que se exceptúe de la prohibición conforme a las normas que emita esa Oficina. En la solicitud deberá indicar los efectos adversos que han de evitarse mediante esta excepción.

No obstante, por disposición de la ley Núm. 197 de 18 de agosto de 2002, el Presidente no podrá hacer nombramientos de personal de confianza o carrera durante el Proceso de Transición del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que comienza el cuarto día después de celebradas las elecciones generales hasta el 31 de diciembre del año eleccionario.

**ARTICULO 13 BENEFICIOS MARGINALES**

**Sección 13.1 Normas Generales**

Los beneficios marginales representan un ingreso adicional para el empleado, seguridad y mejores condiciones de empleo. La administración del programa de beneficios marginales, en forma justa y eficaz, propende a establecer un clima de buenas relaciones y satisfacción en el empleado, que contribuye a su mayor productividad y eficiencia. La Corporación de Puerto Rico para la Difusión Pública es responsable de velar porque el disfrute de los beneficios marginales lleve a cabo conforme a un plan que contenga el adecuado balance entre las necesidades del servicio y las necesidades del empleado, y la utilización óptima de los recursos disponibles.

Constituye responsabilidad primordial de la Corporación el mantener a los empleados informados y orientados sobre los beneficios marginales y los términos y condiciones que rigen su disfrute. Como parte del programa de adiestramiento del personal de supervisión, se deberá desarrollar un plan para que los supervisores en todos los niveles estén informados sobre las

normas que rigen los beneficios marginales de modo que éstos puedan orientar a sus empleados y administrar en forma concreta, consistente y justa, de acuerdo con las normas establecidas, el disfrute de los beneficios marginales.

Constituyen parte complementaria de este Artículo los beneficios marginales establecidos por diferentes leyes especiales que apliquen a los empleados de la Corporación y aquellos que haya otorgado la Junta de Directores de la Corporación mediante Resolución tales como y sin que se entienda como una limitación, Seguro Social Federal, Seguro por Desempleo, Retiro, Seguro por Incapacidad Ocupacional y no Ocupacional, Seguro Choferil, Bono de Navidad y los que del mismo modo se autoricen en el futuro.

Además, la Junta de Directores, podrá de tiempo en tiempo, modificar los beneficios marginales reconocidos en este Reglamento a los empleados de la Corporación, para atemperar los mismos a la realidad del momento y mantener la Corporación en un nivel de competitividad adecuado en la industria de la televisión y radio y del servicio público.

**Sección 13.2 Días Feriados**

1. Los días que se enumeran a continuación serán días feriatos para los empleados de la Corporación.

<b>Fecha</b>	<b>Calendario</b>
1 de enero	Año Nuevo
6 de enero	Día de los Tres Reyes
Segundo lunes enero	Natalicio Eugenio María de Hostos



Tercer lunes enero	Natalicio Rev. Martín Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio Jorge Washington
22 de marzo	Día de Abolición de la Esclavitud
Movable	Viernes Santo
Tercer lunes abril	Natalicio José de Diego
Último lunes mayo	Día Conmemoración de los Muertos de Guerra (Memorial Day)
4 de julio	Independencia de los Estados Unidos
Tercer lunes julio	Natalicio Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
27 de julio	Natalicio José Celso Barbosa
Primer lunes septiembre	Natalicio Santiago Iglesias Pantín
12 de octubre	Descubrimiento de América
Noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales
11 de noviembre	Día del Veterano
19 de noviembre	Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	A partir del mediodía
25 de diciembre	Navidad

2. Además, se considerarán días feriados aquellos declarados como tales por el Gobernador, en cuyo caso se contarán como días libres solamente para el personal

- que esté en servicio activo, no para el personal en disfrute de cualquier tipo de licencia. En el caso en que la celebración de un día feriado cayere en domingo, la celebración del mismo será observada el día siguiente.
3. Cuando por necesidades del servicio se haya establecido una semana de trabajo donde los días de descanso no sean sábado y domingo y el segundo día de descanso coincide con un día feriado, el empleado tendrá derecho a que se le conceda libre el día siguiente al feriado.
  4. Cuando un día feriado coincida con el primer día libre del empleado, éste se acreditará en licencia compensatoria a tiempo sencillo, el cual deberá disfrutar dentro de los siguientes treinta (30) días después del día feriado, en armonía con las necesidades del servicio y previa autorización del supervisor.
  5. Por necesidades urgentes del servicio se podrá requerir a cualquier empleado que preste servicio en determinado día de fiesta legal, en cuyo caso el empleado tendrá derecho a compensación extraordinaria según dispuesto en la Sección 15.5 de este Reglamento.

**Sección 13.3 Día de Cumpleaños**

1. La Corporación concederá libre con paga el día de cumpleaños del empleado cuando éste coincida con un día laborable.

2. El empleado que cumpla año el día 29 de febrero, en años bisiestos, disfrutará de este día el 1 de marzo.
3. El disfrute de éste día es una concesión especial no acumulable. No obstante, si por necesidades del servicio el empleado no lo disfruta el día que le corresponde, se le autorizará disfrutar del mismo inmediatamente cese la necesidad del servicio.
4. Cuando el día de cumpleaños coincida con un día feriado o con uno de los días libres del empleado, éste lo disfrutará el próximo día laborable con la previa notificación y autorización del supervisor.

#### **Sección 13.4 Licencias**

Los empleados de la Corporación, cubiertos por este reglamento tendrán derecho a las siguientes licencias con o sin paga, conforme se establece a continuación:

##### **1. Licencia de Vacaciones**

- a. La licencia de vacaciones es el período de tiempo que se autoriza a un empleado a ausentarse de su trabajo, con paga, con el propósito de ofrecerle la oportunidad de reponerse del cansancio físico y mental que le causa el desempeño de sus funciones.
- b. Los empleados acumularán licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 1/2) por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o jornada parcial, acumularán licencia de

- vacaciones en forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.
- c. Los empleados podrán acumular licencia hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.
- d. En coordinación con los respectivos supervisores y empleados, se formulará un Plan de Vacaciones por año natural, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan se preparará y aprobará anualmente con la antelación necesaria para que entre en vigor al primero de enero de cada año. Será responsabilidad de la Oficina de Recursos Humanos, los supervisores y de los empleados dar cumplimiento al referido plan. Sólo podrá alterarse o enmendarse por necesidad clara e inaplazable del servicio.
- e. La oficina de Recursos Humanos será responsable de la administración del Plan de Vacaciones y de la reprogramación de las vacaciones de forma tal que los empleados no terminen con balance de vacaciones en exceso de lo permitido o pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural.

- f. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural. De éstos no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.
- g. Los empleados que, por necesidades del servicio y a requerimiento del Presidente, o su representante autorizado, no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural, están exceptuados de las disposiciones del inciso 1 (c) precedente. El supervisor deberá así certificarlo, no más tarde del 31 de diciembre del año en que se acumuló la misma. En este caso se proveerá para que el empleado disfrute, de por lo menos el exceso de la 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. No obstante, cuando por circunstancias extraordinarias del servicio ajenas a su voluntad, el empleado no pueda disfrutar del mismo dentro de dicho término, la Corporación pagará al empleado el exceso de sesenta (60) días acumulado dentro de la primera quincena del mes de julio de dicho año. El empleado podrá optar por autorizar a la Corporación a transferir al

Departamento de Hacienda la cantidad monetaria que corresponda al pago por concepto de dicho exceso o parte del mismo a fin de que se le acredite como pago completo o parcial a cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere al momento de autorizar la transferencia.

h. Normalmente no se concederá licencia de vacaciones por un período mayor de treinta (30) días laborables por cada año natural. No obstante, se 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:

- 1) la utilización de dicha licencia para mejoramiento personal como viajes, estudios, etc.;
- 2) enfermedad prolongada del empleado después de haber agotado el balance de licencia por enfermedad;
- 3) tiempo en que el empleado no ha disfrutado de licencia;

- 4) problemas del empleado que requieran su atención personal;
- 5) si se le ha cancelado el disfrute de licencia por necesidades del servicio; y
- 6) total de licencia acumulada que tiene el empleado.

i. En casos excepcionales se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados regulares que hayan prestado servicios a la Corporación por más de un (1) año, cuando se tenga razonable 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 dicha licencia requerirá en todo caso aprobación previa y por escrito del Presidente o del funcionario en quien 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 período necesario requerido para acumular la totalidad de licencia anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la Corporación cualquier suma de dinero, que le haya sido pagada por concepto de tal licencia anticipada.

- j. Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones a un empleado, se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con antelación suficiente.
- k. En el caso 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 el disfrute de licencia sin sueldo, excepto en los casos en que aplique la licencia médica familiar.
- l. Cuando, por necesidades del servicio, a un empleado se le interrumpen sus vacaciones y se le requiera que se presente a prestar servicios, la Corporación le extenderá el período de dicha licencia por el total de los días no disfrutados o se los reintegrará a su balance de licencia acumulada.
- m. Cuando un empleado se enferme mientras está disfrutando de sus vacaciones anuales, podrá solicitar que los días laborables en que estuvo enfermo se carguen a su licencia por enfermedad si presenta evidencia médica de que estuvo enfermo. El empleado deberá hacer la solicitud de sustitución de la licencia de vacaciones por la de enfermedad tan pronto se reintegre a su trabajo.



En estos casos el supervisor podrá autorizar al empleado a continuar el disfrute de sus vacaciones o juntos fijar una nueva fecha si ello es conveniente, no conflige con el programa de vacaciones y si no se afecta el servicio.

- n. La Oficina de Recursos Humanos informará a cada empleado una vez al año, sus balances de licencias acumulada al 31 de diciembre del año anterior.
- o. Cuando un empleado se separe del servicio por cualquier causa o renuncie para aceptar un puesto en otra agencia del servicio público, la liquidación o transferencia de licencia se regirá por la legislación aplicable: Ley Núm. 125 del 10 de junio de 1967, según enmendada, sobre pago global y la Ley Núm. 12 del 5 de mayo de 1953, según enmendada, sobre transferencia de licencias. Se dispone que en los casos de transferencia, en que el empleado tenga licencia acumulada en exceso de sesenta (60) y noventa (90) días se le pagará dicho exceso.

2. Licencia por Enfermedad

- a. Los empleados acumularán licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 1/2) 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 en que presten servicios regularmente. Dicha licencia se utilizará exclusivamente 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. En caso de enfermedad contagiosa el empleado someterá a la Oficina de Recursos Humanos un certificado médico, acreditativo de dicha condición de salud.

- b. 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 licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Sin embargo, todo empleado que acumule licencia por enfermedad sobre el máximo permitido, tendrá derecho a que se le pague anualmente dicho exceso no más tarde del 31 de marzo de cada año. El empleado podrá optar por autorizar a la Corporación a transferir al Departamento de Hacienda la cantidad monetaria que corresponda al pago por concepto de dicho exceso o parte del mismo, a fin de que se le acredite como pago completo o parcial

a cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere al momento de autorizar la transferencia.

- c. Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad durante tres (3) días consecutivos o más se le exigirá un certificado médico expedido por un médico autorizado a ejercer la medicina en Puerto Rico acreditativo de que estaba realmente incapacitado para el trabajo durante el período de ausencia. Además del certificado médico se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualesquiera otros medios apropiados.
- d. Se podrá anticipar hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables de licencia por enfermedad a cualquier empleado regular que haya prestado servicios a la Corporación por un período no menor de un (1) año, cuando se tenga razonable certeza de que éste se reintegrará al servicio. La concesión de dicha licencia requerirá, en todo caso, la aprobación previa y por escrito del Presidente o del funcionario en quien éste delegue. Todo empleado a quien se le hubiere 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 anticipada, vendrá obligado a reembolsar a la Corporación cualquier suma de dinero que le haya sido pagada por concepto de tal licencia anticipada.

- e. En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad, los empleados podrán hacer uso de toda la licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, se le podrá conceder licencia sin sueldo.
- f. Como un incentivo para el mejoramiento de la asistencia, la Corporación liquidará anualmente el exceso de cuarenta y cinco (36) días de licencia acumulada, hasta un máximo de diez y ocho (18) días a base del siguiente patrón de asistencia:

POR CIENTO	TOTAL DE AUSENCIAS
100% DEL EXCESO DE 36	1 AUSENCIA
75% DEL EXCESO DE 36	2 AUSENCIAS
50% DEL EXCESO DE 36	3 AUSENCIAS
25% DEL EXCESO DE 36	4 AUSENCIAS
0%	5 AUSENCIAS O MAS

Esta licencia se pagará durante la primera quincena del mes de junio del siguiente año, a base del sueldo que esté devengando el empleado al momento de recibir el pago. No obstante, éste podrá solicitar que en lugar del pago, se le acredite dicho exceso al balance acumulado.

g. Todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados de licencia por enfermedad siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días para solicitar una licencia especial con el propósito de utilizar la misma para atender las siguientes situaciones:

- 1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos e hijas.
- 2) 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 la custodia legal.
- 3) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o

judiciales ante todo Departamento, Agencia, 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.

3. Licencia Militar

Los empleados de la Corporación tendrán derecho a esta licencia, en virtud de las disposiciones del código militar de Puerto Rico, Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, Sección 231 y de Leyes Militares de los Estados Unidos. Estas se concederán en las siguientes circunstancias:

- a. Se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los cuerpos de Reserva de los Estados Unidos durante el período en que estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se concederá al empleado licencia sin sueldo.

No obstante, a solicitud de éste se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que tenga acumulada.

- b. Se concederá licencia militar con paga, a empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador a Servicio Militar Activo Estatal cuando la seguridad pública lo requiera o en situaciones de desastre causados por la naturaleza, o cualquier otra situación de emergencia.
- c. Se concederá licencia militar, sin paga a empleados que ingresen al servicio militar activo en las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) siempre que este año adicional sea requerido por la División del Ejército a la cual ingresó. Si el empleado extiende el servicio militar, luego de finalizar el período de servicio señalado, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia. El empleado no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de licencia militar.

d. Al solicitar la licencia militar, el empleado deberá someter, conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud.

4. Licencia Judicial

Se concederá licencia con paga a los empleados para los siguientes fines judiciales:

- a. Cuando es citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, organismo administrativo o agencia gubernamental. Cuando es citado en su carácter personal como acusado o parte interesada ante dichos organismos no se le concederá este tipo de licencia. A dicho empleado se le podrá descontar de su licencia de vacaciones el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo a tales citaciones, sujeto a su autorización y de no tener licencia acumulada o no autorizar el descuento se le concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.
- b. Cuando es citado como testigo, en capacidad no oficial, en beneficio del Gobierno.
- c. Cuando el empleado comparece como demandado en su carácter oficial.



d. Cuando le sea requerido servir como jurado ante cualquier tribunal de justicia en cuyo caso no tendrá que reembolsar cualquier suma de dinero que reciba por dicho servicio.

El empleado deberá someter evidencia corroborativa antes y después de la comparecencia.

5. Licencia de Maternidad

a. La licencia de maternidad comprenderá el período prenatal y postpartum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el período a que tiene derecho toda empleada que adopte un menor de conformidad con la legislación aplicable y con este Reglamento.

b. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después y podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

c. Para ser acreedora a esa licencia, la empleada deberá someter, antes de cumplido el séptimo mes de embarazo, un certificado médico con fecha estimada de parto.

d. La empleada podrá optar por disfrutar hasta sólo una semana de descanso prenatal y extender el

período de post-partum hasta siete (7) semanas o hasta once (11) semanas si utiliza las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos caso, la empleada deberá presentar certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

- e. Bajo ninguna circunstancia se permitirá que una empleada continúe trabajando más allá de una semana antes de la fecha probable de parto establecida por el médico a su cuidado.
- f. Cuando se estime erróneamente la fecha probable de parto y la empleada haya disfrutado del período de descanso prenatal sin que haya ocurrido el alumbramiento, tendrá derecho a que se le extienda el período de descanso prenatal hasta que sobrevenga el parto. En este caso la empleada conservará su derecho al descanso postpartum a partir de la fecha del alumbramiento y de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.
- g. Alumbramiento significa 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.

- h. En caso de parto prematuro antes de que la empleada haya comenzado a disfrutar de su descanso prenatal o sin que hubiese concluido el mismo, podrá optar por extender el descanso postpartum por el período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal y de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.
- i. 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 ese beneficio el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto lo cual debe ser evidenciado mediante certificación médica acreditativa del médico que la atiende durante el aborto que incluya también el período de gestación, tratamiento recibido y fecha de regreso al trabajo.
- j. La licencia de ocho (8) semanas también se concederá en casos de adopción de un menor de

edad preescolar, entiéndase de cinco (5) años o menos. Esta licencia comenzará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba el menor al menor en el núcleo familiar. Al reclamar este derecho, la empleada deberá someter evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el organismo competente.

- K. Durante el período de licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
- l. En el caso de empleadas con status transitorio, la licencia no excederá del período de nombramiento.
- m. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso postpartum, siempre y cuando presente una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En ese caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar a que tenga derecho.
- n. En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior, como consecuencia del parto, que le impida regresar al trabajo al

terminar el disfrute del período de descanso postpartum, se le concederá 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.

- o. Al inicio del disfrute de la licencia de maternidad se cancelará cualquier tipo de licencia con o sin paga que esté disfrutando la empleada.
- p. Se podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente.
- q. Toda empleada que se reintegre de la licencia de maternidad, tendrá derecho a disfrutar de media (1/2) hora dentro de cada jornada diaria de trabajo para lactar a su criatura o extraer la leche materna. Este período se podrá distribuir en dos períodos de quince (15) minutos cada uno para acudir al Centro de Desarrollo y Cuidado del Niño de la Corporación para lactar a la criatura o para

extraer la leche materna en el lugar designado para esos fines.

- r. El período de lactancia o extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses contados a partir de la fecha de regreso de la licencia de maternidad.
- s. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán someter su solicitud a la Oficina de Recursos Humanos con antelación a su regreso de la licencia de maternidad. Deberán además, someter al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, una certificación médica donde se certifique que está lactando al infante. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de haber comenzado cada período.
- t. La Corporación establecerá las normas internas para la operación y uso de los espacios designados para lactancia el cual circulará entre las empleadas de la Corporación.

6. Licencias Especiales con Sueldo

Los empleados cubiertos por este reglamento disfrutarán de licencia con sueldo en las situaciones y eventos que se enumeran a continuación:

a. Para participar en actividades en donde se ostente la representación oficial del país tales como: Olimpiadas, Convenciones, Certámenes u otras actividades similares. La licencia se concederá por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo del viaje. Se requerirá evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado conjuntamente con la solicitud de licencia. Cuando la representación sea en calidad de deportista, los empleados se regirán por las siguientes disposiciones de la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987; según enmendada por la Ley Núm. 38 del 23 de julio de 1992:

- 1) La licencia se concederá para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Centroamericanos, Campeonatos regionales o mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas como deportistas, para representar a Puerto Rico en dichos eventos, por el Secretario de Recreación y Deportes previa certificación de la organización local, reconocida por la Organización internacional correspondiente, para la práctica de deportes por personas con impedimentos.

- 2) Esta licencia deportiva especial se acumulará hasta un máximo de quince (15) días laborables por año.
- 3) Los empleados deportistas podrán ausentarse de sus empleos por un máximo de treinta (30) días laborables al año, de tenerlos acumulados, sin descuento de sus haberes. Cuando la solicitud del empleado deportista exceda el límite de su licencia deportiva especial acumulada, la misma será tramitada y autorizada descontando los días en exceso de la licencia de vacaciones acumuladas.
- 4) Para obtener la licencia deportiva especial, el empleado presentará a la Oficina de Recursos Humanos de la Corporación, con no menos de diez (10) días de anticipación a la fecha de 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 cubrirá tal representación.
- 5) Para fines de esta licencia deportiva especial, el término deportista incluye, atletas, jueces, árbitros, técnicos,



delegados y cualquier otra persona certificada en tal capacidad por el comité Olímpico de Puerto Rico. Incluye además, a las personas con impedimentos certificadas como deportistas por el Secretario de Recreación y Deportes.

- b. Se concederá licencia con paga a técnicos, atletas y dirigentes deportivos, para cumplir con sus exigencias de entrenamiento y competencias. Se requerirá al Comité Olímpico evidencia oficial de la necesidad o conveniencia de esta licencia, así como del máximo de tiempo necesario para que el empleado aproveche adecuadamente las facilidades del Albergue Olímpico de Puerto Rico.
- c. Se concederá licencia con paga por el tiempo que un empleado preste servicios voluntarios a los cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastre, o por razón de adiestramientos cortos que le sean requeridos oficialmente, cuando éste sea miembro de la Defensa Civil. 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 Defensa Civil.

Para disfrutar de dicha licencia, el empleado deberá someter evidencia que lo acredite como miembro del Cuerpo de Voluntarios de la Defensa Civil. También deberá, posterior a la emergencia, someter una certificación de la Defensa Civil, que acredite los servicios prestados y el período de tiempo por el cual prestó los mismos.

- d. Se concederá un período de dos (2) horas de tiempo libre, sin cargo a licencia alguna, a todo empleado de la Corporación, que así lo solicite para llevar a sus hijos a vacunar. Con la solicitud para ausentarse el empleado deberá presentar la tarjeta de inmunización del niño. Así mismo, después de hacer uso de la licencia, el empleado presentará el formulario "Certificación de Visita para Inmunización" emitida por el Departamento de Salud.
- e. Conforme a la Ley Núm. 134 del 11 de julio de 1998, se concederá un período de dos (2) horas laborables, sin cargo a licencia alguna, a todo empleado de la Corporación, que así lo solicite, durante el comienzo y final de cada semestre escolar para comparecer a las instituciones educativas públicas o privadas, ya sean maternas, primarias o secundarias, donde cursan

estudios sus hijos para conocer sobre el aprovechamiento escolar y necesidades educativas de éstos. Con la solicitud para ausentarse o al regreso de la ausencia, el empleado deberá presentar la citación o evidencia de su visita a la institución educativa del hijo. El procedimiento interno para el uso de este beneficio se establecerá mediante Orden Administrativa.

- f. Se concederá licencia funeral con paga, en caso de muerte de un miembro de la familia inmediata del empleado, limitado a: cónyuge, hijos, padre y madre biológico o adoptivo (uno excluye al otro) y hermanos; equivalente a tres (3) días laborables consecutivos con paga inmediatamente siguientes a la fecha de fallecimiento. Se concederá un (1) día laborable en caso de muerte de abuelos, suegros y nietos y tíos que sean hermanos de la madre o del padre del empleado.
- g. En caso de que el fallecimiento del familiar, incluido en esta licencia, ocurra fuera de Puerto Rico el empleado tendrá derecho a cinco (5) días laborables consecutivos para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de la Isla. Si el fallecido fuese trasladado a la Isla, el empleado tendrá derecho a

utiliza los tres (3) días consecutivos que se disponen en el inciso anterior, según sea el caso, a partir de la fecha en que el cuerpo sea expuesto en capilla.

- h. Se concederá licencia de paternidad por cinco (5) días laborables a todo empleado a partir de la fecha del nacimiento de un hijo o hija. Al reclamar esta licencia el empleado certificará que está casado legalmente o cohabita con la madre del niño y que no ha incurrido en violencia doméstica.
- i. Todo empleado que ocupe un puesto directivo en un colegio al que esté adscrito por Ley u Organización Profesional relacionada con las funciones de su puesto, tendrá derecho hasta un máximo de tres (3) días laborables al año, previa coordinación y aprobación con el supervisor inmediato para atender actividades directamente relacionadas con su organización que se celebren durante horas y días en que el empleado esté programado para trabajar.

7. Licencia Sin Sueldo

Además, de las licencias sin sueldo dispuestas en otras secciones de este reglamento la Corporación podrá conceder licencia sin sueldo de acuerdo con las necesidades del servicio y los méritos de los casos según se dispone a continuación:

- ( )
- a. A empleados con status regular para prestar servicios en otras agencias del servicio público cuando la experiencia que derive el empleado sea beneficiosa para el servicio y redunde en el mejoramiento de su carrera pública. Dicha licencia, igualmente, podrá concederse para prestar servicios en entidades privadas, de determinarse que la experiencia que derive el empleado resolverá una necesidad comprobada de adiestramiento a la Corporación.
- b. A empleados con status regular para proteger los derechos a que puedan ser acreedores en casos de:
- 1) Una reclamación por 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.
  - 2) Haber sufrido el empleado un accidente del trabajo y estar bajo tratamiento médico con el Fondo del Seguro del Estado o pendiente de una determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia de vacaciones y por enfermedad.

- 3) Enfermedad considerada crónica o de difícil curación que surja al empleado c se prolongue después de agotados todos los balances de licencia por enfermedad y vacaciones acumuladas.
- 4) Enfermedad prolongada considerada crónica o de difícil curación que le surja al padre, madre, hijo o hija y/o cónyuge del empleado y que requieren en este lo asista. En ambas situaciones la solicitud para el Presidente deberá venir acompañada por un informe médico que certifique lo anterior.
- c. A empleados regulares que sean Veteranos para proseguir estudios según se dispone en la Ley Núm. 13 del 2 de octubre de 1980, conocida como "Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño.
- d. A empleados que así lo soliciten luego del nacimiento de un hijo (a), por un período de tiempo que no excederá de seis (6) meses.
- e. A empleados con status regular para prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina

- del (de la) Gobernador(a) o en la Asamblea Legislativa, mientras estuvieran prestando dichos servicios.
- f. A empleados con status regular que han sido electos en las elecciones generales o sean seleccionados para cubrir la vacante de un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde, mientras estuvieran prestando dichos servicios.
- g. A todo empleado que sea seleccionado y certificado por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo, para entrenamiento y/o competencias para representar a Puerto Rico como atletas en entrenamiento y entrenadores según las disposiciones establecidas en la Ley Núm. 24 de 5 de enero de 2002. la licencia sin sueldo tendrá una duración hasta un máximo de un (1) año con derecho a renovación. El procedimiento interno para el uso de este beneficio se establecerá mediante Orden Administrativa.
- h. En cualquier otra situación que el Presidente estime meritoria y justificada.

Los empleados mencionados en los incisos (e) y (f) tendrán derecho absoluto a que se le reinstale en el puesto en el cual se le concedió la licencia sin sueldo según lo dispone la Sección 6.2 de este Reglamento.

Excepto según se dispone en los subincisos (c), (d), (e), (f) y (g) que anteceden, la licencia sin sueldo se concederá por un período no mayor de un año. Podrá prorrogarse a discreción del Presidente cuando exista una expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo y resulte conveniente y en beneficio de los mejores intereses de la Corporación.

El Presidente podrá cancelar la licencia sin paga en cualquier momento, de entender que no se cumple el objetivo para el cual se concedió. En este caso deberá notificar al empleado, con cinco (5) días de anticipación, expresándole las razones para la cancelación.

El empleado tiene la obligación de notificar a la Oficina de Recursos Humanos cualquier cambio en la situación que motivó la concesión de la licencia sin paga o su decisión de no regresar al trabajo luego de finalizar la misma.

8. Licencia Familiar y Médica

Se incorpora a este reglamento el beneficio de licencia familiar y médica según dispuesto en "The Family and Medical Leave Act." (FMLA) aprobada el 5 de febrero de 1993, por el Presidente de los Estados Unidos de Norte América.



En virtud de dicha ley, todo patrono cubierto por ésta viene obligado a proveer, hasta doce (12) semanas de licencia sin sueldo a todo empleado elegible que así lo solicite, para atender ciertas situaciones familiares y de salud. Los empleados de la Corporación para la Difusión Pública tendrán derecho a dicha licencia según se dispone a continuación:

a. Elegibilidad

Podrá solicitar la licencia todo empleado que haya prestado servicios a la Corporación por lo menos doce (12) meses, los cuales no tienen que ser consecutivos; y que haya trabajado por lo menos 1,250 horas durante dichos doce (12) meses anteriores a la fecha en que se inicia la licencia.

b. Duración de la Licencia

Esta licencia sin sueldo tiene una duración máxima de doce (12) semanas para cada período de doce (12) meses. Bajo ciertas circunstancias, a opción de la Corporación o del empleado, se podrán agotar simultáneamente las licencias de vacaciones de enfermedad acumuladas, según se determine en cada caso en particular. Disponiéndose que la licencia de enfermedad sólo se utilizará para los casos de condición grave del propio empleado.

c. Razones Para Solicitar La Licencia

Los empleados elegibles podrán solicitar la licencia por las siguientes razones:

- 1) Por el nacimiento y cuidado de un hijo (a).
- 2) Por la llegada al hogar de un hijo (a) en adopción o de crianza, a través de una institución autorizada por ley.
- 3) Para cuidar el cónyuge, hijo (a) y el padre o madre del empleado que padezca una condición grave de salud.
- 4) Cuando el empleado (a) sufre una condición de salud grave que lo incapacite para desempeñar las funciones esenciales de su puesto.

d. Condición grave de salud significa una enfermedad, lesión, impedimento, condición física o mental que conlleve:

- 1) un período de incapacidad o tratamiento que requiera al paciente estar recluido por una noche o más en un hospital, hospicio, o institución de cuidado médico;
- 2) un período de incapacidad o tratamiento que requiera una ausencia de más de tres (3) días del trabajo u otras actividades regulares diarias que también requieran tratamiento continuo por o bajo la supervisión de un proveedor de servicios; o

- 3) tratamiento continuo, incluyendo cuidado prenatal, por o bajo la supervisión de un proveedor de servicios de salud para una condición que es incurable o tan grave que de no tratarse podría ocasionar un período de incapacidad por más de tres (3) días.
- e. Bajo ciertas circunstancias la licencia puede autorizarse de forma intermitente o en una jornada parcial de trabajo. En estos casos el empleado deberá someter una certificación médica en la que se describe la condición que justifica dicha licencia intermitente o en jornada reducida.
- f. Protección de Empleo y Beneficios
- 1) Mientras el empleado esté en licencia familiar sin sueldo, el patrono deberá mantener en vigor la aportación patronal a planes de salud o seguro médico del empleado bajo cualquier plan de salud grupal al que esté acogido.
  - 2) Reinstalación en su posición o una equivalente con los mismos beneficios, salarios, términos y condiciones de trabajo.

9. Requerimiento del Patrono

- 1) Todo empleado que solicite esta licencia deberá radicar la solicitud correspondiente por lo menos con treinta (30) días de antelación, cuando esto sea previsible.
- 2) El empleado deberá someter una certificación médica en la que se justifique la necesidad de la licencia por razón de una condición grave de salud del empleado o de un miembro de su familia inmediata. La Corporación podrá requerir, además una segunda y tercera opinión médica costeada por ésta. El no cumplimiento con estos requisitos puede ser motivo para denegar la licencia.

La Ley de Licencia Familiar no afecta la reglamentación sobre licencia sin sueldo vigente para los empleados públicos en Puerto Rico que provea beneficios superiores. Esta constituye un beneficio adicional sujeto a las normas para su implantación. (Refiérase al Título 29, Parte 825 del "Code of Federal Regulations").