

**ORDEN ADMINISTRATIVA NÚMERO: OA-2011-13**

**ORDEN ADMINISTRATIVA DE LA OFICINA DEL PROCURADOR DE LA SALUD PARA OTORGAR BENEFICIOS MARGINALES A LOS EMPLEADOS(AS) DE CARRERA (NO UNIONADOS), TRANSITORIOS Y CONFIANZA**

**INTRODUCCIÓN**

La administración del programa de beneficios marginales, pretende establecer un clima de buenas relaciones y satisfacción en el empleado, que contribuya a su mayor productividad y eficiencia. El Procurador de la Salud, es responsable de velar porque el disfrute de los beneficios marginales se lleve a cabo conforme a un plan que contenga el adecuado balance entre las necesidades del servicio, las necesidades del empleado y la utilización óptima de los recursos disponibles.

Con este propósito, se emite la presente Orden Administrativa para Otorgar Beneficios Marginales a los empleados(as) de carrera (no unionados), transitorios y confianza.

**ARTÍCULO 1: BASE LEGAL**

En virtud de la aprobación del Plan de Reorganización de Procuradurías, Plan de Reorganización Número 1, de 22 de junio de 2011, se creó la Oficina del Procurador de la Salud (OPS), junto a la Oficina de Administración de Procuradurías (OAP), como componente administrativo de las Procuradurías, ante este Plan somos responsable de la organización y funcionamiento de la Oficina, por lo que estamos facultados para determinar la organización interna y los sistemas que sea menester para su adecuado funcionamiento y operación.

La Ley Número 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración de Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico" en su Artículo 10 sobre Beneficios Marginales, dispone las normas a fin de mantener una administración de recursos humanos uniforme y justa.

**ARTÍCULO 2: APLICABILIDAD**

Estos beneficios será de aplicabilidad a los empleados(as) de carrera (no unionados), transitorios y confianza de la OPS.

*"Proteger tu salud es nuestra misión"*



### **ARTÍCULO 3: BENEFICIOS MARGINALES**

Constituye responsabilidad primordial de la Oficina mantener a los empleados debidamente 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 implantar un plan para que los supervisores en todos los niveles estén debidamente informados sobre las normas que rigen los beneficios marginales, de modo que éstos puedan orientar a sus empleados y administrar en forma correcta, consistente, justa y conforme a las normas establecidas, el disfrute de los beneficios marginales.

Cualquier beneficio de concesión de tiempo libre de cargo alguno que no esté establecido por Ley, podrá darse por terminado cuando la Oficina no disponga de presupuesto para concederlos.

#### **3.1 Beneficios Marginales Concedidos por Leyes Especiales**

Conforme a nuestro sistema, constituyen parte complementaria de este Artículo los beneficios marginales establecidos por diferentes leyes especiales.

#### **3.2 Días Feriados**

Los días que se enumeran a continuación serán días feriados para los empleados de la Oficina.

<u>Fecha</u>	<u>Celebración</u>
1 de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martin Luther King
Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington y Natalicio de Luis Muñoz Marín
22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
(Movable)	Viernes Santo
Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego y Día de Reafirmación del Idioma Español en Puerto Rico

Último lunes de mayo	Día de la Conmemoración de los Muertos en la Guerra
4 de julio	Día de la Independencia de Estados Unidos
Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa
Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín
12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales
11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	Día de Noche Buena – Medio día
25 de diciembre	Día de Navidad

1. Además, se considerarán días feriados aquellos declarados como tales por el (la) Gobernador(a).
2. 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 se haya establecido una jornada regular semanal de trabajo reducido y el último 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 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 coincida con un día feriado, el empleado tendrá derecho a que se le conceda libre el día siguiente al feriado.
5. Por necesidades urgentes del servicio se podrá requerir de cualquier empleado que preste servicios en determinado día de fiesta legal, en cuyo caso el empleado tendrá derecho a compensación extraordinaria según dispuesto bajo el Artículo 5 de la Orden

Administrativa 2011-05, Reglamento de Normas Internas de Jornada de Trabajo y Asistencia, siempre que reúna todos los criterios establecidos para la acumulación de licencia compensatoria y/o pago de tiempo extra trabajado.

### 3.3 Licencia de Maternidad

- 
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.
  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 posterior al parto 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 al que tendría 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 posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado 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 cuidado 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.
  - a. 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 de que no tenga acumulada la Licencia por Enfermedad o de Vacaciones se le podrá conceder Licencia sin Sueldo por el término que recomiende su médico.
12. La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de 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. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la Licencia de Maternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.
13. La Licencia por Maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de ésta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado Licencia de Vacaciones o Licencia 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 por 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. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la Licencia por Maternidad no disfrutada.
16. En caso de muerte del (de la) recién nacido (a) previo a finalizar el periodo de Licencia por Maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del período "post-partum" que complete las primeras ocho (8) semanas de Licencia por Maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del (de la) niño (a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

### 3.4 Licencia por Paternidad

1. La Licencia por Paternidad comprenderá el período de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del (de la) hijo (a) o de los (as) hijos (as).
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 del menor.
4. Durante el período de la Licencia por Paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo.
5. En el caso de un empleado con estatus transitorio, la Licencia por Paternidad no excederá del período 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.

- 
7. El empleado que, junto a su cónyuge, adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de 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 una Licencia de Paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar a partir de la fecha en que reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado, en los casos en que aplique, y que no ha incurrido en violencia doméstica, delito de naturaleza sexual y maltrato de menores. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la agencia a tales fines, el cual contendrá, además, la firma de su cónyuge.
    - a. Aquel empleado que, individualmente adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de 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 una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de ocho (8) semanas, a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito. En el caso que adopte a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de paternidad a sueldo completo por el término de quince (15) días.
    - b. Al reclamar este derecho el empleado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica, ni delito de naturaleza sexual, ni maltrato de menores.

### 3.5 Licencia por Enfermedad

1. Todo (a) empleado (a) tendrá derecho a acumular por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio. Los (as) empleados (as) 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 (la) empleado (a) se encuentre enfermo (a), incapacitado (a) o expuesto (a) a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la salud de otras personas. Además, todo (a) empleado (a) 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 su hijo (a) o sus hijos (as).
  - 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 relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.

- 
- 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 per razón de género. El (la) empleado (a) 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 (la) empleado (a) podrá hacer uso de toda la Licencia por Enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural. Además, el (la) empleado (a) tendrá derecho a que se le pague anualmente 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 (a) empleado (a) se ausente del trabajo por enfermedad se le podrá exigir un certificado médico, acreditativo:
    - a. Que estaba realmente enfermo (a), expuesto (a) a una enfermedad contagiosa o impedido (a) para trabajar durante el período de ausencia.
    - b. Sobre la enfermedad de su hijo (a) o sus hijos (as).
    - 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.
  4. Además, del Certificado Médico se podrá corroborar la inhabilidad del (de la) empleado (a) para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado. Lo anterior no se aplicará o interpretará de forma que se vulnere la Ley ADA ni la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (LLFM).
  5. En casos de enfermedad en que el (la) empleado (a) no tenga Licencia por Enfermedad acumulada, se le podrá anticipar un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado (a) regular que hubiere prestado servicios al Estado Libre Asociado de Puerto Rico por un período no menor de un (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio. Cualquier empleado (a) a quien se le hubiera anticipado Licencia por Enfermedad y se

separe del servido, voluntaria o involuntariamente, antes de haber prestado servicios por el período necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico, cualquier suma de dinero que quedare al descubierto que le haya sido pagada por concepto de dicha licencia.

6. En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la Licencia por Enfermedad, los (as) empleados (as) podrán hacer uso de toda Licencia de Vacaciones que tuvieran acumulada, previa autorización del (de la) supervisor (a) inmediato (a). Si el (la) empleado (a) agotase ambas licencias y continuare enfermo, se le podrá conceder Licencia sin Sueldo.

### 3.6 Licencia de Vacaciones

- 
1. Todo empleado tendrá derecho a acumular Licencia de Vacaciones, a razón de dos días y medio (2 ½) 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 año natural, en coordinación con los respectivos supervisores y los empleados, 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 deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Será responsabilidad de la Oficina, y de los empleados dar cumplimiento al referido Plan. Sólo podrá hacerse excepción por necesidad clara e inaplazable del servicio.
  4. La Oficina, 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 período de treinta (30) días laborables durante cada año natural, de los cuales por lo menos quince (15) días deberán ser consecutivos.
  6. 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. El Procurador, obligará 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 Oficina deberá pagar el mismo en o antes del 31 de julio de cada año.
8. El empleado podrá optar por autorizar a la Oficina, a transferir 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 Oficina 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 período mayor de treinta (30) días laborables por cada año natural. No obstante la Oficina, 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, estudio y otros.
  - 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 a requerimiento de la Oficina.
  - 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 (1) 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 Procurador 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 período

necesario requerido para acumular la totalidad de la licencia que le sea anticipada, vendrá obligado a rembolsar 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 período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con anticipación suficiente. Tal autorización deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.



### 3.7 Cesión de Licencias Acumuladas de Vacaciones

1. La Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996, tiene como propósito autorizar la cesión de cinco (5) días de licencia acumuladas de vacaciones, entre empleados (as) de una misma entidad gubernamental, en caso de que el (la) empleado (a) o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia. (Ver OA-2011-08)

### 3.8 Licencia Militar

Se concederá Licencia Militar conforme a lo siguiente:

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