fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuges, hijos(as), abuelos(as), hermanos(as) y nietos(as). En caso de que la muerte de alguno de estos familiares ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico, se concede **un (1) día adicional** de licencia funeral sin cargo a licencia alguna.

2. En caso de que el(la) empleado(a) necesite tiempo adicional, se le puede conceder con cargo a tiempo compensatorio o licencia de vacaciones.

3. Para tener derecho a esta licencia, el(la) empleado(a) debe presentar al momento de reintegrarse a sus labores evidencia provisional del fallecimiento del familiar, y posteriormente una Certificación de la Funeraria o copia del Certificado de Defunción. De no presentar los documentos en el término de cuarenta y cinco días (45) a partir del fallecimiento del familiar, se cargarán los días utilizados para fines funerales de tiempo compensatorio, licencia de vacaciones acumuladas o se descontarán del sueldo del(de la) empleado(a).

SEXTO: **Licencia de Maternidad**

1. La licencia de maternidad comprende el periodo de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera, aplica al período que tiene derecho una empleada que adopte un(a) menor de edad preescolar, de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable y esta Orden.

2. Toda empleada en estado de embarazo tiene derecho a un período de reposo de **cuatro (4) semanas** antes del alumbramiento y **ocho (8) semanas** después.

3. La empleada puede optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto a que tiene derecho.

4. En el caso de que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo post-parto, se le concede una licencia por enfermedad. De ésta no tener

Ft

licencia por enfermedad acumulada, se le puede conceder tiempo compensatorio o licencia de vacaciones. Si no tiene tiempo acumulado, otros(as) empleados(as) le pueden ceder días o se le puede conceder una licencia sin sueldo hasta que se recupere.

5. En caso de parto prematuro, la empleada tiene derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro.

6. La licencia de maternidad cubre los casos de aborto, tal como si fuera un alumbramiento normal, cuando el aborto sea de tal naturaleza que le produzca a la empleada los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que atienda a la empleada durante el aborto.

7. La empleada que adopte un(a) menor de edad preescolar, de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado(a) en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico, tiene derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empieza a contar a partir de la fecha en que se reciba el(la) menor en el núcleo familiar. La empleada debe someter certificación de la Agencia correspondiente.

SÉPTIMO: **Licencia por Paternidad**

1. Se concede esta licencia por un periodo de **ocho (8) días laborables con paga** al empleado(a) que lo solicite y que cumpla con los requisitos establecidos en la Ley 184, supra.

2. Se extiende la concesión de **ocho (8) días laborables** de licencia por paternidad al empleado que adopte un(a) menor de cinco (5) años que no esté matriculado(a) en una institución educativa, a partir de la fecha en que se reciba el(la) menor en el núcleo familiar, sujeto a que cumpla con las normas establecidas para este tipo de licencia.

Ft

OCTAVO: Licencia con Paga para Vacunar a los(as) Hijos(as)

1. Se concede hasta un máximo de **tres (3) horas** a todo(a) empleado(a) que así lo solicite, para vacunar a sus hijos(as) en una institución gubernamental o privada, cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta de inmunización del(de la) hijo(a).

2. El(la) empleado(a) debe presentar una certificación del lugar, fecha y hora en que sus hijos(as) fueron vacunados, con el fin de justificar el tiempo utilizado, según se establece para este tipo de licencia. De lo contrario, el tiempo utilizado se cargará a tiempo compensatorio, licencia de vacaciones o se descontará del sueldo.

NOVENO: Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas

1. Esta licencia se concede a todo(a) empleado(a) que lo solicite, hasta un máximo de **ocho (8) horas laborables** durante cada semestre escolar para comparecer a las instituciones públicas o privadas, donde cursan estudios sus hijos(as) para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar, sujeto a las disposiciones reglamentarias establecidas en la Ley 134 de 11 de julio de 1998.

2. Cuando los(as) hijos(as) estén matriculados en Programas de Educación Especial, se concede hasta un máximo de **diez (10) horas laborables** durante el semestre escolar. Incluye acompañar a los(as) estudiantes a citas médicas.

3. En caso de que el(la) empleado(a) se exceda de las horas concedidas, el exceso se descuenta del balance de tiempo compensatorio, licencia de vacaciones o del sueldo, de no tener balances a su favor.

4. El(la) empleado(a) que tenga varios hijos(as) en instituciones educativas tiene que planificar y coordinar las visitas a las escuelas, de manera que no se afecten los servicios.

Ft