

Gobierno de Puerto Rico
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
P O Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

20 de enero de 2011

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 1 - 2011

Jefes de Agencias Administradores Individuales del Sistema de Administración de los Recursos Humanos, Jefes de Agencias Excluidas de la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público, Alcaldes, Presidentes de Legislaturas Municipales, Rama Legislativa y Rama Judicial

(firmado)

Samuel G. Dávila Cid
Director



BENEFICIOS CONCEDIDOS A LOS EMPLEADOS MILITARES DEL SERVICIO PÚBLICO Y PRIVADO Y SUS FAMILIARES

La Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como “*Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público*”, (en adelante Ley Núm. 184) dispone que esta Oficina administrará la política pública de personal del servicio público establecida en la Ley y procurará el cumplimiento estricto de las normas y reglamentos que se hayan promulgado para su implantación. A tenor con la Ley, corresponde al Director de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) orientar sobre la Licencia Militar en todo el Servicio Público.

Este Memorando Especial tiene el propósito de ofrecer información sobre la legislación relacionada con los beneficios a los empleados militares del servicio público y sus familiares. Recomendamos estudiarlo de modo que puedan orientar correcta y adecuadamente a los empleados para evitar reclamaciones futuras.

I. Licencias Militares:

Los empleados activados por órdenes militares están obligados a dejar sus empleos y toda actividad civil para responder de inmediato a una orden militar. Las agencias y municipios vendrán obligadas a seguir aquellas disposiciones de ley y sus respectivos reglamentos cónsonos con éstas para la concesión de la licencia militar que aplique. De igual forma, deberán proceder con las enmiendas de sus reglamentos de personal, conforme a lo siguiente:

a. Entrenamiento Militar

Los empleados pertenecientes a la Guardia Nacional del Gobierno de Puerto Rico 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, conocida como Código Militar de Puerto Rico¹, 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 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.

b. Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal

Los empleados que sean miembros de la Guardia Nacional y sean llamados por el (la) Gobernador(a) al Servicio Militar Activo Estatal por una situación de emergencia ocurrida o por cualquier otra que se desarrolle por causas naturales o de emergencia, se le concederá licencia militar con paga por el período que se autorice. Esta licencia militar es independiente de la licencia militar con paga que se concede a los miembros de la Guardia Nacional, hasta un máximo de treinta (30) días al año, para que asistan a su entrenamiento anual o escuelas militares.

c. Servicio Militar Activo

Los empleados públicos miembros de las Fuerzas Armadas² que reciban orden para prestar servicio militar activo se les concederá licencia militar sin paga por el período de duración de la orden. Igualmente, se les otorgará esta licencia a aquellos empleados que ingresen voluntariamente a las Fuerzas Armadas.

¹ L.P.R.A. sec. 2051 et seq.

² De conformidad con la Ley Federal de Derechos de Empleo y Reempleo de las Fuerzas Armadas (Uniform Services Employment and Reemployment Rights Act - USERRA), Ley Pública 103-353 de 13 de octubre de 1994 (38 U.S.C. §4303 (16)), las Fuerzas Armadas están comprendidas por los siguientes organismos: Ejército (Army), Marina (Navy), Infantería de Marina (Marine Corps), Fuerza Aérea (Air Force), Guardia Costanera (Coast Guard) y sus correspondientes Cuerpos de la Reserva; Guardia Nacional y Guardia Nacional Aérea; Cuerpos Comisionados al Servicio de Salud Pública (Commissioned Corps of the Public Health Service) y cualquier otra categoría de personas designadas por el Presidente en tiempo de guerra o emergencia.

La licencia militar sin sueldo aplica a aquellos casos en que el empleado preste servicio militar activo conforme a la “Ley de Servicio Selectivo Federal”, por un periodo de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años, siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los periodos de servicio señalados se entenderá que renuncia a su puesto y se procederá a dejar vacante el mismo.

Los empleados deberán someter copia de la orden militar expedida a su nombre. En la eventualidad de que algún empleado no provea copia de la orden militar, la agencia hará las gestiones necesarias para obtenerla con los representantes del ejército activo regular situados en el Fuerte Buchanan.

En caso que el servicio militar activo sea provocado por declaración de guerra o de emergencia, se autoriza a las autoridades nominadoras a utilizar el remanente que pudiera tener de los treinta (30) días con paga que se otorgan anualmente para adiestramiento militar de Guardia Nacional o Reserva, para acreditarlos a las ausencias iniciales, siempre y cuando sea por adiestramiento militar, en o fuera de Puerto Rico, así indicado en la orden militar, por el tiempo que indique la orden, sin excederse de los días a los cuales el empleado tenga derecho. Se considera que los primeros días después que el empleado es llamado a servicio activo y que se dedica a un adiestramiento militar, es equiparable al adiestramiento militar anual en que participan los miembros de la Guardia Nacional y de la Reserva, por lo que pueden recibir licencia con paga por entrenamiento.

Además, estos empleados conservarán la licencia acumulada por enfermedad, vacaciones y el tiempo compensatorio acumulado en virtud de nuestra reglamentación y de la legislación federal sobre normas razonables del trabajo, hasta su regreso del servicio militar activo. No obstante, las ausencias iniciales a partir de la orden militar se podrán cargar a la licencia de vacaciones o cualquier tiempo compensatorio que el empleado tenga acumulado, siempre que éste voluntariamente lo solicite por escrito. En caso que el empleado reservista o guardia nacional solicite que se le permita disfrutar de la licencia de vacaciones que tenga acumulada previo a la licencia militar sin paga, la agencia podrá concederla siempre que no exceda el máximo de sesenta (60) días laborables durante el año natural, conforme dispone la reglamentación vigente. Así también, podrá concedérsele, el exceso de licencia de vacaciones acumulada y no disfrutada por necesidades del servicio, tanto la que corresponda al año natural anterior como el exceso de sesenta (60) días que tuviere durante el año natural en que fuere llamado a servicio activo.

La autoridad nominadora conservará evidencia demostrativa de que la concesión de la licencia con paga, responde a una petición expresa del empleado. Toda licencia con paga que se otorgue precederá a la licencia militar sin sueldo. Una vez concedida esta última, continuará en vigor sin interrupción durante la vigencia de la orden militar. La licencia por enfermedad, por su naturaleza, se conservará acumulada mientras el empleado esté en servicio militar activo.

Ninguna persona, independientemente de su relación con el empleado llamado a servicio activo, puede actuar, firmar o autorizar acto alguno a nombre de éste, excepto si ha sido designada oficialmente como su representante legal en virtud de un poder militar debidamente otorgado. Si no media un poder militar al efecto, la autoridad nominadora tiene que abstenerse de ejecutar acción alguna relacionada con el empleado con un tercero, aún cuando sea cónyuge, padres o hijos del empleado. En ausencia de dicho documento legal, la autoridad nominadora deberá gestionar con el empleado que consigne por escrito su voluntad para disponer de los cheques de pago que se emitan, luego de su partida y de todo lo relativo a la licencia que solicite se le conceda.

Si algún empleado regular o probatorio llamado a servicio activo, estuviera disfrutando de licencia sin sueldo concedida para ocupar otro puesto permanente o un puesto de duración fija con status transitorio, se procederá a cancelar esta licencia y a reinstalar al empleado en el puesto que ocupa en propiedad previo a concederle la licencia militar sin sueldo.

La licencia militar sin sueldo se concederá por el período de duración del servicio activo, conforme conste en la orden militar. Será prorrogada por el período adicional que fuere ordenado siempre que sea a requerimiento y por conveniencia de las Fuerzas Armadas, hasta un máximo de cinco (5) años.

Si el empleado tiene un plan médico o un plan médico mancomunado, será orientado debidamente con relación a las normas emitidas por el Departamento de Hacienda y la autoridad nominadora correspondiente.

Garantizar el derecho al empleo y a las oportunidades justas de avance profesional de nuestros militares, representa una prioridad para el Gobierno de Puerto Rico. Por esa razón, la Asamblea Legislativa decretó la Ley Núm. 218 de 28 de agosto de 2003, según enmendada, conocida como "*Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos*" (en adelante, Ley Núm. 218) y la Ley Núm. 26 de 18 de marzo de 2010 (en adelante, Ley Núm. 26), enmendatoria de la Ley Núm. 218, para ofrecer Licencia Militar con paga a los fines de garantizar el derecho al trabajo de los militares; aumentar los beneficios concedidos por la Ley a las familias de aquellos militares empleados públicos que mueran en servicio activo, se reporten desaparecidos, o sean prisioneros de guerra; establecer facultades del Procurador del Veterano para garantizar los derechos protegidos en dicha Ley y para establecer penalidades.

La aplicación de las disposiciones de la Ley Núm. 26 es mandatoria para cualquier empleado público que ocupe un puesto de carrera, que no esté en período probatorio ni trabajo bajo contrato de empleo temporero.

Conforme al Artículo 2 de la Ley Núm. 26, *supra*, se reenumeran los Artículos 2, 3 y 4 de la Ley Núm. 218 de 2003, según enmendada, conocida como “Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos”, como Artículos 3, 4 y 5 respectivamente y se enmiendan para que lean como sigue:

“Artículo 3. - Cualquier empleado privado o público que ocupe un puesto de carrera, que no esté en período probatorio ni trabaje bajo contrato de empleo temporero, y que su ingreso neto por razón del servicio activo en los Servicios Uniformados³ de los Estados Unidos, con el Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los Estados Unidos, el Sistema Médico Nacional contra Desastres sea menor al salario neto que recibe por su empleo civil con cualquier empresa privada, agencia u oficina gubernamental, estatal o municipal, tendrá derecho a recibir la diferencia entre su salario neto como empleado público y el ingreso neto que recibirá durante su servicio militar activo.

Todo miembro de la Guardia Estatal⁴ tendrá derecho a recibir la diferencia del salario neto como empleado público y el ingreso neto que recibiría durante su servicio activo estatal un miembro de la Guardia Nacional del mismo rango.

Artículo 4. - Todo empleado público o privado que cualifique para la protección establecida mediante esta Ley, tendrá que certificar por escrito el ingreso neto que recibirá durante su servicio activo y el periodo de duración de dicho servicio militar. Durante dicho periodo de servicio militar el empleado recibirá sus pagos en las mismas fechas y con la misma frecuencia en que los recibía antes de comenzar su servicio activo, pero por la cantidad dispuesta en el Artículo 3 de esta Ley.

Artículo 5 - Derecho a salario para viudas o viudos o hijos menores de edad dependientes o incapacitados permanentemente de empleados públicos.

El cónyuge supérstite y los hijos menores de edad, dependientes o incapacitados permanentemente de los empleados públicos, que tienen derecho a los beneficios de esta Ley tendrán derecho a recibir por parte de la agencia o entidad concerniente la totalidad del sueldo neto como empleado público por un periodo que no será mayor de doce (12) meses

³ Significa los siete (7) servicios uniformados de los Estados Unidos: Ejército (“Army”); Marina (“Navy”); Fuerza Aérea (“Air Force”); Cuerpo de Infantería de Marina (“Marine Corps”); Guardia Costanera (“Coast Guard”); el Cuerpo de la Administración Nacional de Oceanografía y Atmósfera (“Corps of the National Oceanic and Atmospheric Administration –NOAA Corps”) y el Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública de los Estados Unidos (“U.S. Public Health Service (PHS) Corps”), según estipula el U.S. Code Title 10, Sec.101, (5) (A) (B) (C).

⁴ Significa el cuerpo militar voluntario organizado estatalmente por diversas jurisdicciones americanas, entre ellas, Puerto Rico. Para fungir como la milicia autorizada. Presta apoyo de seguridad y de servicios de salud a la Guardia Nacional en activaciones ordenadas por el Gobernador o sustituye parcial o totalmente a la Guardia Nacional si la misma fuese activada por orden del Presidente de los Estados Unidos. Provee al Gobernador de una fuerza entrenada y siempre disponible para atender emergencias de seguridad doméstica y hacer labores de manejo de desastre ante situaciones originadas exclusivamente en los límites territoriales estatales.

adicionales al mes en el que el militar haya fallecido en el cumplimiento del deber, declarado perdido o capturado como prisionero de guerra.

La viuda o viudo de un militar que fallece, desaparece o es capturado en servicio activo o tutor en representación de los hijos menores de edad, dependientes o incapacitados permanentemente de éste, según sea el caso, deberá presentar a la agencia, municipio o dependencia concerniente la certificación de status emitida por las Fuerzas Armadas⁵ de los Estados Unidos o cualquier agencia federal o estatal pertinente, incluyendo la Guardia Estatal, para recibir los beneficios consignados en esta Ley.”

Lo anteriormente citado, dispone que cualquier empleado público que ocupe un puesto de carrera, que no esté en período probatorio ni trabaje bajo contrato de empleo temporero, tendrá derecho a recibir la diferencia entre su salario neto como empleado público y el ingreso neto que recibirá durante su servicio militar activo. El empleado tendrá que certificar por escrito el ingreso neto que recibirá durante su servicio activo y el periodo de duración de dicho servicio militar, para ser acreedor al mismo.

Además, establece que aquellos familiares que tienen derecho a los beneficios de esta Ley tendrán derecho a recibir por parte de la agencia o entidad concerniente la totalidad del sueldo neto como empleado público por un periodo que no será mayor de doce (12) meses adicionales al mes en el que el militar haya fallecido en el cumplimiento del deber, declarado perdido o capturado como prisionero de guerra.

Derecho a Reinstalación

Todo empleado que haya dejado o dejara su puesto para ingresar en el servicio activo con las Fuerzas Armadas, tiene derecho a que se reinstale en su puesto o en otro de igual categoría, status y retribución. En caso de que el peticionario esté físicamente incapacitado para ocupar su antiguo puesto u otro de igual categoría, status y retribución, se le reemplará en otro puesto para el cual él esté cualificado y que resulte lo más similar posible al puesto que hubiere ocupado a su ingreso en las Fuerzas Armadas, todo ello de acuerdo con las circunstancias de su caso. El derecho a la reinstalación o reemplazo está sujeto a la clase de servicio que haya prestado el empleado en las Fuerzas Armadas.

⁵ Significa los cinco (5) componentes armados de los servicios uniformados de los Estados Unidos: Ejército (“Army”); Marina (“Navy”); Fuerza Aérea (“Air Force”); Cuerpo de Infantería de Marina (“Marine Corps”); y Guardia Costanera (“Coast Guard”); con sus Componentes de Reserva, según descritos en el inciso (a) del presente Artículo, incluyendo la Guardia Nacional, tanto terrestre (“Army National Guard”) como aérea (“Air National Guard”) cuando es activada por el Presidente de los Estados Unidos, según lo estipula el US Code Title 10, Sec.101, US Code Title 32, Sec.101. Los miembros de los otros dos servicios uniformados, que no son armados, entiéndase tanto los oficiales comisionados como los oficiales de nombramiento administrativo (“warrant officers”) del Cuerpo de la Administración Nacional de Oceanografía y Atmósfera (“Corps of the National Oceanic and Atmospheric Administration –NOAA”) y del Cuerpo Comisionado del Servicio de Salud Pública de los Estados Unidos (“U.S. Public Health Service (PHS) Commissioned Corps”) se considerarán como que les aplica esta definición al ser movilizados, activados e integrados por el Presidente de los Estados Unidos en las Fuerzas Armadas. Para propósitos de esta Ley, se incluye, además, aquellos empleados civiles del Cuerpo de Ingenieros del Ejército de los Estados Unidos, así como los empleados activados del Sistema Médico Nacional contra Desastres (“National Disaster Medical System- NDMS”) que sean activados a participar en misiones en calidad de apoyo a los servicios uniformados.

- En casos en que el empleado haya estado en servicio militar activo en tiempo de paz, la reinstalación deberá ser solicitada dentro de los noventa (90) días siguientes a la fecha de su licenciamiento honorable de las Fuerzas Armadas.⁶
- En casos en que la persona perteneciere a la Guardia Nacional de Puerto Rico y terminara honorablemente su Servicio Militar Activo Estatal o adiestramiento con la Guardia Nacional de Puerto Rico, de continuar hábil para desempeñar los deberes de su empleo, deberá solicitar su reemplazo dentro de los cuarenta (40) días siguientes de su relevo de dicho adiestramiento o servicio.⁷
- De tratarse de veteranos, según definido por las leyes federales, la solicitud de reemplazo deberá presentarse en los primeros ciento ochenta (180) días siguientes al licenciamiento honorable.⁸
- En la eventualidad de que la persona sufra algún accidente o condición relacionada con el servicio activo prestado, el período para solicitar el reemplazo comenzará a contar al siguiente día de la fecha de alta de su hospitalización o, en su defecto, comenzará a contar al día siguiente de haber transcurrido dos (2) años desde la fecha en que estaba programado su cese del servicio militar activo, lo que ocurra primero.⁹

Lo antes expresado tiene vigencia irrespectivo de que la orden militar se emita con o sin el consentimiento del empleado; es decir, aún cuando el empleado haya solicitado voluntariamente prestar servicio activo. También es extensivo a aquellos que luego de recibir la orden para servicio activo, son rechazados por razones válidas.

No obstante lo anterior, el patrono puede negarle el reemplazo al empleado público, sin que ello implique una violación de ley, si el puesto que éste ocupaba era temporero o por un periodo de tiempo definido, para el cual no había expectativas de continuar indefinidamente.¹⁰

Disposiciones Generales

1. El derecho a licencia militar sin sueldo por prestar servicio militar activo está sujeto a que el puesto no sea de carácter temporero. El término “temporero” puede incluir nombramientos irregulares, transitorios, o provisionales. Para decidir si un empleo es temporero el factor determinante es si existe realmente una expectativa razonable de continuidad por un periodo indefinido. El temporero se caracteriza porque no es recurrente y su duración corresponde a un tiempo limitado.

⁶ Ley Núm. 14 de 3 de mayo de 1963, 3 L.P.R.A. seo. 713.

⁷ Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, 25 L.P.R.A. seo. 2203.

⁸ Ley Núm. 203 de 14 de diciembre de 2007.

⁹ Ley Pública 103-353 de 13 de octubre de 1994, 38 U.S.C. 4312.

¹⁰ Ley Pública 103-353 de 13 de octubre de 1994, 38 U.S.C. 4312 (d).

2. El período de tiempo en el empleo previo al servicio militar no es decisivo al determinar si éste es o no temporero, tampoco lo es el nombre con el que se denomine o designe el status del empleado o su nombramiento. Un empleo es temporero cuando claramente, tanto para el patrono como para el empleado, está limitado a unos servicios cuya naturaleza y duración es específica, breve y definida y no se espera que sean continuos ni por tiempo indefinido. Es imperativo que la autoridad nominadora determine en el caso de empleados transitorios, irregulares o provisionales, si el empleo es de duración determinable que no tiene continuidad. Si corresponde a este grupo no tienen derecho a licencia sin sueldo ni a reinstalación. Por el contrario, tendrán derecho a ambos si están vinculados en forma regular y permanente a la gestión gubernamental. Toda vez que el concepto “temporero” tiene el efecto de restringir los derechos estatuidos, éste tiene que interpretarse restrictivamente.

II. Beneficios relacionados con el trabajo:

1. Exámenes de Empleo:

El Artículo 3 de la Ley Núm. 26, supra, añade un nuevo Artículo 6 a la Ley Núm. 218 el cual lee como sigue:

“Artículo 6 - Se le dará preferencia al miembro de los Servicios Uniformados, Guardia Estatal, empleado civil del Cuerpo de Ingenieros o del Servicio Médico Nacional contra Desastres, en igualdad de condiciones académicas, técnicas o de experiencia, en su nombramiento o concesión de ascenso para cualquier cargo, empleo u oportunidad de trabajo. Se le sumará diez (10) puntos o el diez por ciento (10%), lo que sea mayor, y en adición a cualquiera otra bonificación de puntos o porcentaje, a la calificación obtenida en cualquier examen requerido a los fines de cualificar para un empleo o para un ascenso. Se ofrecerán exámenes de oposición¹¹ a todo aquel que no hubiese podido presentar dichos exámenes de oposición, de solicitarlo dentro de un plazo de ciento ochenta (180) días, luego de reintegrarse a su trabajo civil, luego de su servicio activo o de regresar de un entrenamiento militar y, de aprobar los mismos, incluir el nombre del empleado en las listas o registros correspondientes.”

¹¹ Significa el examen o los exámenes que un patrono realiza a varias personas que desean un determinado puesto de trabajo dentro de una organización para determinar las capacidades de cada uno de los solicitantes para el ejercicio de las funciones para dicho puesto, incluyendo, pero sin limitarse, a la administración de exámenes escritos, verbales, teóricos, prácticos, evaluaciones psicológicas, de calificaciones, entre otros.

2. Evaluación de preparación y experiencia:

El Artículo 4 de la Ley Núm. 26 añade un nuevo Artículo 7, para que lea como sigue:

“Se añade un nuevo Artículo 7 a la Ley Núm. 218 de 2003, según enmendada, conocida como “Ley de Protección para los Miembros de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos”, para que lea como sigue:

Artículo 7 - Al ser movilizado o activado, el período de tiempo servido contará como experiencia de trabajo acreditable por el empleador para propósitos de evaluación profesional, siempre y cuando las funciones ejercidas durante el servicio militar activo sean las mismas o equivalentes a las que desempeña en el campo laboral civil. También será acreditable por parte del empleador para propósitos de evaluación profesional todo curso aprobado de entrenamiento y capacitación militar, siempre y cuando se relacionen con las funciones desempeñadas en su campo laboral civil.”

Por otra parte, en su Artículo 5, se instruye al Procurador del Veterano a realizar una investigación detallada de las circunstancias y motivos que resultasen en algún cambio, eliminación o recorte en el puesto o cargo en que se desempeñaba el integrante de los Servicios Uniformados, Guardia Estatal o empleado civil del Cuerpo de Ingenieros o empleado del Sistema Médico Nacional contra Desastres, para luego tomar las medidas necesarias para garantizar su derecho al trabajo. Así mismo, realizará una investigación detallada de las circunstancias y motivos que impidiesen que el militar empleado público, o su familia, en caso de éste morir en servicio activo, ser tomado como prisionero de guerra o desaparecer en acción, no recibiese los derechos concedidos por esta Ley. En caso de considerarlo necesario, podrá referir el caso al Departamento de Justicia.

El empleado público deberá presentar, para ser acreedor de los beneficios anteriormente expuestos, como evidencia de servicio, los siguientes documentos en original: (1) La identificación militar. (2) Documento de otorgación de cualquier condecoración o citación otorgada, si alguna aplica, por haber realizado el servicio o que de por sí conlleve haber estado en servicio activo, durante las fechas concernidas. (3) El formulario de servicio DD-214 (Formulario del Departamento de la Defensa 214) o NG22 (Formulario de la Guardia Nacional 22). (4) La Verificación de Despliegue del Comandante (“Commander’s Verification of Deployment”). (5) Copia de la Orden de Personal (“Official Personnel Orders”). (6) Órdenes Permanentes de Cambio de Asignación (“Permanent Change of Station Orders-PCS Orders”). Será aceptable, además, como evidencia de elegibilidad, una carta de recomendación certificada por los componentes y cuerpos incluidos en los incisos (a), (f), (g), (h) y (n) del Artículo 2, señalando que el militar, en efecto, cumple con los requisitos para acogerse a las disposiciones de cualquiera de los Artículos de esta Ley.

Será responsabilidad de los Directores(as) de Recursos Humanos de las agencias y de los municipios orientar a los empleados sobre las gestiones que deben realizar, previo a interrumpir sus actividades de empleo para proteger los beneficios a que son acreedores, tales como planes médicos, los otorgados por los Sistemas de Retiros y por la Asociación de Empleados del ELA.

Los municipios y las agencias excluidas tomarán conocimiento de esto y efectuarán la acción correspondiente para enmendar sus respectivos reglamentos.

III. Cláusula de derogación:

Este Memorando Especial deja sin efecto el Memorando Especial Núm. 29-2002 de 26 de junio de 2002 sobre *“Licencia Militar a Empleados Públicos Miembros de los Cuerpos de la Reserva y Guardia Nacional”* y el Memorando Especial Núm. 16-2003 de 19 de marzo de 2003, relacionado con la *“Aclaración sobre Licencia Militar a Empleados Públicos Miembros de los Cuerpos de la Reserva y Guardia Nacional”*.