



PO Box 365028 San Juan, PR 00936-5028 (787) 793-5959 Ext. 5416 o 5428

ORDEN ADMINISTRATIVA 10-06

BENEFICIOS MARGINALES EMPLEADOS DE CONFIANZA  
CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO

2010

## I. Beneficios Educativos

### A. Pago de Matrícula

1. Los empleados de confianza con derecho a reinstalación podrán solicitar la autorización del pago de matrícula para estudios a nivel de bachillerato y post-graduado en universidades reconocidas. Se podrán autorizar hasta quince (15) créditos por bimestre, trimestre, cuatrimestre y semestre y hasta nueve (9) créditos por sesión de verano. El Instituto de Capacitación y Desarrollo analizará cada petición por sus méritos. El(La) Administrador(a) o su representante autorizado será quien lo autorice, luego de recibir las recomendaciones del Instituto. En el caso de estudios post-graduados, la especialización o concentración deberá ser dirigida hacia una de las profesiones existentes en la Corporación.
2. Para optar por estos beneficios, los solicitantes deben mantener un promedio mínimo que le requiera el programa académico y realizar los estudios fuera del horario de trabajo. En casos extraordinarios, el(la) Administrador(a) o su representante autorizado podrá autorizar a un empleado a realizar estudios durante el horario regular de trabajo. Dicho tiempo será cargado a las licencias por vacaciones que el empleado tenga acumuladas o establecer un horario especial mediante un arreglo administrativo que permita al empleado a reponer en servicio, hora por hora, la fracción de tiempo usado para fines de estudio.
3. Se concederá al empleado un (1) día para utilizarse en el proceso de matrícula sin cargo a ningún tipo de licencia. Para la concesión de este tiempo el empleado tiene que presentar la evidencia de haberse matriculado, aunque no haya solicitado el pago por término académico a la CORPORACIÓN.
4. Al finalizar cada bimestre, trimestre, cuatrimestre y semestre académico, el empleado presentará evidencia a la CORPORACIÓN de los cursos aprobados y el índice académico obtenido. El no someterlo podrá ser razón suficiente para denegar



el beneficio de matrícula en períodos subsiguientes y exigir el cobro de los costos incurridos.

5. En caso de no completar los cursos y/o darse de baja o fracasar en los mismos, el empleado reembolsará a la CORPORACIÓN el importe del curso. No tendrá que efectuar el reembolso cuando se haya dado de baja por razones de fuerza mayor, como problemas de salud, certificado por médico o por necesidad de servicio. Los Empleados de Confianza afectados deben radicar en el Instituto de Capacitación y Desarrollo la solicitud de exención de pago con la recomendación de su supervisor y la evidencia justificada para la interrupción de los estudios. La misma estará sujeta a la aprobación del Administrador Auxiliar de Recursos Humanos o su representante autorizado. El empleado deberá trabajar para la CORPORACIÓN por un periodo igual al cincuenta por ciento (50%) del tiempo pagado por la CORPORACIÓN, de así no hacerlo, el empleado deberá reembolsar el importe total de la matrícula pagada por la CORPORACIÓN.

#### B. Reembolso de Gastos de Libros y Materiales

1. La CORPORACIÓN pagará las tarifas incluidas como parte de la matrícula y hará un reembolso de hasta cuatrocientos dólares (\$400) para gastos de libros y materiales. El empleado deberá presentar evidencia del gasto incurrido para recibir el reembolso e indicar para qué clase es cada libro. En caso de no completar los cursos y/o darse de baja o fracasar en los mismos, el empleado reembolsará a la CORPORACIÓN el costo de los libros.

#### C. Adiestramiento

1. La CORPORACIÓN dispondrá de una asignación anual que no será menor de ocho mil (\$8,000) dólares para financiar adiestramientos en beneficio del personal de confianza. El Instituto de Capacitación y Desarrollo programará los seminarios de acuerdo a las necesidades de los Empleados de Confianza.

*abf*

#### D. Cursos de Mejoramiento

1. Los Empleados de Confianza podrán solicitar el pago de matrícula, materiales y libros en cursos de mejoramiento, de repaso de materias especializadas, seminarios profesionales y cualquier otro curso que sea de interés y beneficio para la CORPORACIÓN y el empleado. Estos cursos tienen que ser ofrecidos por universidades e instituciones reconocidas. Los mismos podrán incluir seminarios dentro y fuera de Puerto Rico, en cuyo caso deberá tener el visto bueno del Administrador o su representante autorizado.
2. La aprobación de estos cursos estará condicionada a que el servicio no se vea afectado, y que el empleado lo haya solicitado con suficiente antelación.
3. Se evaluarán los méritos de cada solicitud, a los fines de determinar si la petición formulada amerita que se autorice su pago.

## II. Licencias

### A. Vacaciones Regulares

1. Los Empleados de Confianza tendrán derecho a acumular treinta (30) días laborables al año de vacaciones regulares a razón de dos y medio (2 ½) días por mes hasta un máximo de noventa (90) días al terminar cualquier año natural. Tendrán derecho a acumular vacaciones regulares por el tiempo que disfruten de licencia con sueldo por cualquier concepto. Este crédito se hará después que el empleado se reinstale en su puesto y nunca antes de concederse la licencia o mientras disfrute de la misma.
2. Se le concede al empleado la discreción de solicitar el pago de las vacaciones regulares acumuladas que tenga en exceso de veinticinco (25) días, computadas al 30 de agosto del mismo año. Este pago se efectuará durante la primera quincena de octubre. Serán elegibles los Empleados de Confianza que hayan trabajado

en la CORPORACIÓN por doce (12) meses o más. Para conceder el pago, el empleado debe radicar solicitud a la Administración Auxiliar de Recursos Humanos en o antes del 15 de agosto del mismo año, siempre y cuando no exista una(s) razón(es) de peso que amerite que el pago se efectúe antes de haber transcurrido los doce (12) meses y sujeto a la aprobación del Administrador.

3. A los Empleados de Confianza se les pagará las vacaciones regulares acumuladas en exceso de noventa (90) días al terminar el año natural. Esta licencia será pagada anualmente en enero.
4. La CORPORACIÓN podrá liquidar las vacaciones acumuladas en exceso de treinta (30) días en cualquier momento en que un empleado de confianza lo solicite y justifique por razones personales apremiantes y la disponibilidad de fondos lo permita.
5. Si al disfrutar de vacaciones el empleado se enferma por tres (3) días o más, tendrá derecho a la sustitución de la licencia anual por enfermedad, sujeto a la presentación de la evidencia médica.
6. Los Empleados de Confianza que renuncien y sean nombrados en otras agencias gubernamentales se le trasladarán las licencias regulares hasta un máximo de sesenta (60) días.
7. Los Empleados de Confianza tendrán derecho al pago de licencia regular acumulada al momento de cesar por cualquier causa, siempre y cuando evidencien la desvinculación total del servicio público.
8. En circunstancias especiales y meritorias, se le podrá anticipar vacaciones regulares al empleado de confianza si ha trabajado por más de un (1) año en la CORPORACIÓN. La licencia anticipada no excederá de sesenta (60) días laborables en un año natural. El Administrador o su representante autorizado considerará cada caso individualmente y en situaciones meritorias podrá extender dicha licencia por un término adicional de sesenta (60) días laborables.

*msf*

## B. Licencia Compensatoria

1. Solamente los conductores del Administrador y del Subadministrador tendrán derecho a acumular tiempo compensatorio, a razón de doble tiempo, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular.
2. El empleado deberá disfrutar esta licencia dentro del período de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas se pagará a razón de tiempo sencillo, ya que acumula a doble tiempo. Como alternativa, el empleado podrá optar por tomar una licencia hasta agotar los días en exceso de las doscientas cuarenta (240) horas, siempre y cuando los servicios no se afecten.
3. Al momento de retirarse por años de servicio o renuncia, al empleado se le pagará el total de las horas extras acumuladas.
4. Por el horario y las circunstancias especiales que en ocasiones tienen los conductores del Administrador y Subadministrador se les autoriza el reembolso de dietas utilizando los mismos parámetros establecidos en el Artículo XI de esta Orden Administrativa.

## C. Licencia por Enfermedad

1. Los Empleados de Confianza tendrán derecho a acumular dieciocho (18) días laborales al año de licencia por enfermedad a razón de día y medio (1 ½) por mes de servicio hasta un máximo de ciento veinte (120) días. El exceso de ciento veinte (120) días al terminar el año natural, será pagado en enero del próximo año.
2. La licencia por enfermedad no utilizada durante el año, acumulada hasta febrero, se pagará si el empleado así lo solicita durante la primera semana de abril de cada año, a base del sueldo que esté devengando el empleado al momento de efectuarse el pago de dicha licencia. Dicho pago será hasta un máximo de veinticinco (25) días, de los días no utilizados durante el año. Aquellos

*raf*

Empleados de Confianza que así lo soliciten por escrito, en o antes del 1ro. de enero de cada año, no se le pagará la licencia por enfermedad no utilizada y en su lugar la misma será acumulada.

3. Dicha licencia se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado, o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia de trabajo para la protección de la salud de las otras personas. En caso de enfermedad prolongada, cuando el empleado hubiere agotado la licencia por enfermedad podrá hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviera acumulada, si alguna.
4. Los Empleados de Confianza tendrán derecho al pago de licencia por enfermedad acumulada al momento de cesar por cualquier causa, siempre y cuando evidencie la desvinculación total del servicio público.
5. Los Empleados de Confianza que renuncien y sean nombrados en otras agencias gubernamentales se les trasladarán hasta noventa (90) días de licencia por enfermedad acumulada.
6. De fallecer un Empleado de Confianza, lo acumulado por concepto de vacaciones regulares, enfermedad y tiempo compensatorio, se le pagará a sus herederos, según las disposiciones del Código Civil de Puerto Rico.
7. La CORPORACIÓN podrá conceder adelanto de licencia por enfermedad hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días laborables en caso de accidentes de trabajo, enfermedad ocupacional o enfermedad que el empleado justifique médicamente. La CORPORACIÓN evaluará cada caso de acuerdo a sus méritos y la posibilidad de reposición o recobro de los días concedidos.

#### D. Licencia Especial por Accidentes del Trabajo o Enfermedad Ocupacional

1. Cuando un empleado gerencial sea hospitalizado, puesto en descanso o se encuentre bajo tratamiento como consecuencia de

una enfermedad ocupacional o accidente del trabajo ocurrido a partir del 1 de julio de 1991, fecha de vigencia de la concesión original de este beneficio, tendrá derecho a que se le conceda licencia especial. Esta licencia se extenderá con paga completa hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días laborables en un período de dieciocho (18) meses a partir de la fecha de radicado el primer caso, independiente del número de casos radicados durante ese período. Esta licencia será sin cargo a su licencia de enfermedad, vacaciones regulares ni al beneficio de licencia adelantada. Al efectuar dicho pago, se le descontará el importe de la compensación.

2. La licencia especial por accidentes del trabajo o enfermedad ocupacional no podrá ser utilizada cuando la hospitalización o descanso sea a raíz de un accidente ocurrido mientras el empleado trabaja para otro patrono distinto a la CORPORACIÓN. Igualmente, esta licencia no podrá ser utilizada en caso de recibida, cuando el accidente original ocurrió mientras el empleado trabajaba para otro patrono que no era la CORPORACIÓN.
3. Si de los cuarenta y cinco (45) días concedidos dentro del período de dieciocho (18) meses aquí provisto, al empleado le quedare algún remanente y su estatus fuera cambiado a tratamiento con trabajo (ct), el período de tiempo utilizado en citas médicas y/o terapias físicas que sean como consecuencia de dicho accidente del trabajo, podrán ser cargadas a esta licencia hasta agotar la misma. Para acreditar este tiempo, el empleado tiene que presentar la evidencia de comparecencia.
4. Si la CORPORACIÓN adviene en conocimiento de que esta licencia especial no cumple con los términos y condiciones provistos o que el empleado ha hecho un uso incorrecto de la misma, podrá luego de hacer la correspondiente investigación, cancelar en cualquier momento dicha licencia y tomará la acción disciplinaria que corresponda. De determinarse que el empleado no era acreedor a esta licencia, éste vendrá obligado a rembolsar a la CORPORACIÓN los días utilizados, descontándosele de los días de licencia por enfermedad y vacaciones regulares que tenga acumulados. En los casos en que agote sus balances de licencias, rembolsará a la CORPORACIÓN la cantidad de dinero



equivalente a los días adeudados. Cuando se establezca que un empleado ha hecho uso fraudulento o incorrecto de la licencia especial provista, la CORPORACIÓN tomará aquellas medidas administrativas y/o disciplinarias que correspondan, además de aquellas medidas que sean necesarias para cumplir con las leyes y reglamentos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

5. Si como consecuencia de un accidente del trabajo o enfermedad ocupacional, el empleado confianza se incapacita con carácter temporero, que no le permita trabajar, la CORPORACIÓN le reservará el empleo por un término de dos (2) años. Para tener derecho a la reposición, el empleado debe solicitar por escrito al Área de Recursos Humanos dentro de treinta (30) días calendario a partir de la fecha en que fue dado de alta.
6. La CORPORACIÓN continuará pagando la aportación patronal del plan médico durante el tiempo en que el empleado esté en licencia sin sueldo por motivo de enfermedad ocupacional o accidente del trabajo, hasta un máximo de quince (15) meses a partir de la fecha de efectividad de esta licencia.
7. Los empleados que sufran un accidente del trabajo o enfermedad ocupacional y como consecuencia del mismo se ausenten de su trabajo, acumularán vacaciones anuales y licencia por enfermedad a partir de la fecha del accidente hasta un máximo de cuarenta (40) días.

#### E. Licencia Sin Sueldo por Incapacidad No Ocupacional

1. Por razones de mérito y sujeto a las necesidades del servicio, la CORPORACIÓN podrá conceder licencia sin sueldo por incapacidad no ocupacional hasta un máximo de dos (2) años a los empleados con más de dos (2) años de servicio en la CORPORACIÓN que hayan agotado sus vacaciones regulares y licencia por enfermedad. Esta se concederá una vez se compruebe dicha incapacidad mediante certificación médica al efecto.



2. La CORPORACIÓN continuará pagando la aportación patronal del plan médico a los empleados que se les conceda este beneficio hasta un máximo de quince (15) meses.
3. Estarán sujetos a sanciones disciplinarias aquellos empleados acogidos a esta licencia que trabajen para otros patronos.

#### F. Licencia por Maternidad

- A. Las empleadas tendrán derecho a paga completa durante doce (12) semanas; seis (6) semanas antes y seis (6) después del alumbramiento, o sea, ochenta y cuatro (84) días calendario de licencia por maternidad. Para conceder esta licencia se requerirá que la empleada presente certificación médica de un obstetra-ginecólogo que así lo certifique.
- B. Cuando se trate de embarazo ectópico, la empleada tendrá derecho al disfrute de los ochenta y cuatro (84) días calendario de la licencia por maternidad. Para conceder esta licencia, se requerirá que la empleada presente certificación médica de un obstetra-ginecólogo que así lo certifique.
- C. La empleada que sufra un aborto natural o terapéutico tendrá derecho a descansar tres (3) semanas, veintiún días (21) calendario, por concepto de licencia por maternidad. Si el aborto es de tal naturaleza que produce los mismos efectos fisiológicos que un alumbramiento a término completo, la empleada podrá reclamar los beneficios de maternidad de un alumbramiento. Para conceder la licencia en estos casos, la empleada presentará certificación médica de un obstetra-ginecólogo que así lo establezca (Ley 184 del 3 de agosto de 2004).
- D. Si al finalizar las doce (12) semanas concedidas de licencia por maternidad, le sobreviniera a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiera reintegrarse a su trabajo, se podrá extender la licencia por maternidad por un período que no excederá de doce (12) semanas después de vencidas las doce (12) semanas originalmente concedidas. Ello queda condicionado a que antes de terminar el período de reposo de las doce (12) semanas, la



empleada presente un nuevo certificado médico diagnosticando la condición que la incapacita para reintegrarse por motivo o consecuencia del alumbramiento. Este período alterno de doce (12) semanas se cargará contra las licencias de enfermedad y regulares que haya acumulado la empleada. De continuar las complicaciones, se podrá conceder licencia sin sueldo, en cuyo caso, el total de las licencias a disfrutarse no excederán de un (1) año.

- E. Las empleadas que decidan adoptar hijos podrán disfrutar de ochenta y cuatro (84) días calendario con paga completa sin descuento de licencia regular. La empleada vendrá obligada a someter al Área de Recursos Humanos su solicitud de licencia y la documentación que le sea requerida, según las normas establecidas por esta oficina.
- F. La CORPORACIÓN concederá cinco (5) días laborables, sin cargo a ningún tipo de licencia, a toda empleada que se someta a una operación de esterilización. La empleada deberá someter evidencia médica para ser acreedora a esta licencia.

#### G. Licencia por Paternidad

- A. A partir de la fecha del nacimiento del bebé o de la fecha de alta de hospitalización de la madre, el padre podrá tener derecho al disfrute de cinco (5) días laborables sin cargo a licencia alguna. Este beneficio se concederá también en caso de adopción, esterilización o a la fecha de ocurrencia de un aborto. El empleado deberá someter evidencia para ser acreedor de este tipo de licencia.

#### H. Licencia para Funeral

- A. En caso de fallecimiento del cónyuge, hijos (as) o hijo (a) de crianza, padres o padres de crianza, la CORPORACIÓN autorizará libre con paga, sin cargo a licencia alguna, cinco (5) días laborables al empleado afectado.



- B. En caso de fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, tíos, sobrinos, suegros, yernos o nueras, la licencia por funeral será de tres (3) días.
- C. En caso de fallecimiento de cuñados, la licencia se limitará a dos (2) días laborables.
- D. Los días de licencia funeral se concederán consecutivamente a partir de la fecha del fallecimiento o funeral. Cuando el fallecimiento ocurra fuera de Puerto Rico, pero el funeral se lleve a cabo en Puerto Rico, la fecha comenzará a computarse desde el arribo del féretro a la Isla. En caso de que los actos fúnebres se realicen fuera de Puerto Rico, el empleado podrá solicitar y la CORPORACIÓN concederá licencia adicional con cargo a sus vacaciones regulares acumuladas.
- E. Cuando ocurra la muerte de un empleado, el Administrador o su representante autorizado podrá conceder permiso a un grupo de empleados para que asistan al hogar, funeraria o al entierro de dicho empleado fenecido sin descuento de sus vacaciones o de licencia de clase alguna. Se tomarán las medidas necesarias para que el servicio no se afecte.

#### I. Licencia Militar

La CORPORACIÓN concederá licencia militar, conforme a las disposiciones de la Ley de Servicio Federal y el Código Militar. Al solicitar cualquier tipo de licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, la Orden de Servicio Militar de la unidad a la que pertenece y cualquier otra evidencia requerida por la CORPORACIÓN.

##### A. Adiestramiento o Ejercicio Militar

- a. La CORPORACIÓN concede licencia militar con paga para adiestramientos o ejercicios militares hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural. Este tipo de licencia le aplica a Empleados de Confianza que pertenezcan a las distintas ramas de las Fuerzas Armadas, Guardia Nacional o la Reserva y que participen en

ejercicios, adiestramientos y otras actividades propias de estos organismos militares en tiempo de paz o de guerra. Para conceder esta licencia, el empleado tiene que someter las órdenes de la unidad a que pertenece.

- b. Cualquier tiempo utilizado en exceso de treinta (30) días será cargado a la licencia regular que el empleado tenga acumulado. Agotadas la licencia acumulada se le concederá una licencia sin sueldo por el período en que prevalezca la Orden.
- c. El empleado deberá regresar a su trabajo al siguiente día laborable después de terminar su adiestramiento o ejercicio militar y deberá presentar a su supervisor un certificado de comparecencia que cubra el período de licencia militar concedido, emitido por el organismo militar que requirió sus servicios. El supervisor referirá el certificado de comparecencia a la Administración Auxiliar de Recursos Humanos, para trámite pertinente.
- d. Cuando exista duda razonable sobre la legitimidad de una orden de activación, el supervisor inmediato o la Administración Auxiliar de Recursos Humanos, referirá el asunto a la Oficina de Auditoría Interna.
- e. Los empleados en uso de este beneficio acumularán licencia de vacaciones regulares y de enfermedad. Este crédito se hará después que el empleado regrese a su trabajo.

B. Llamada a Servicio Militar Activo Estatal o Federal

- a. Se concederá licencia militar con paga por el período autorizado, en los casos de empleados de confianza que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador de Puerto Rico, al Servicio Militar Activo Estatal (Ley 62 del 23 de junio de 1969), o por el Presidente y/o Congreso de los Estados Unidos.

*ZLOF*

- b. Los empleados en uso de este beneficio acumularán licencia de vacaciones regulares y de enfermedad. Este crédito se hará después que el empleado regrese a su trabajo.

#### C. Servicio Militar Activo

- a. Se concederá licencia militar sin paga a cualquier Empleado de Confianza que preste servicio militar activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley de Servicio Federal, por el tiempo que comprenda el juramento inicial de la División del las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, al cual ingrese. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el período de servicio que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia o lo que corresponda en ley.
- b. El Empleado de Confianza no acumulará licencia de vacaciones regulares ni por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar en servicio activo.

#### J. Licencia para fines Judiciales

- A. Al Empleado de Confianza que se le requiera, previa citación al efecto, ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal o cualquier otro organismo administrativo para servir como testigo o jurado, se le concederá licencia con sueldo por todo el tiempo que esté ausente en dichas gestiones. Este tipo de licencia no se cargará a su licencia de vacaciones.
- B. El Empleado de Confianza someterá evidencia de la citación y un certificado de comparecencia a su supervisor inmediato y a la Administración Auxiliar de Recursos Humanos, en la cual se consigne el tiempo dedicado a su gestión en el organismo correspondiente.

ZIAF

## K. Licencia Escolar

- A. La CORPORACIÓN concederá a sus Empleados de Confianza, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cuatro (4) horas laborables, dos (2) veces durante cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar. Esta licencia se utilizará en forma consecutiva y no podrá ser fraccionada para ser utilizada en la mañana y en la tarde.
- B. De excederse del término de las cuatro (4) horas aquí establecidas, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que tenga acumulada.
- C. Para conceder dicho beneficio el empleado presentará a su supervisor inmediato y a la Administración Auxiliar de Recursos Humanos una certificación de las autoridades escolares que establezca su comparecencia.
- D. La CORPORACIÓN autorizará, además, del tiempo concedido en el inciso uno (1), cuatro horas adicionales para participar de los actos de graduación de cada uno de sus hijos. El empleado mediante una Certificación Escolar, evidenciará la comparecencia a los mismos.

## L. Licencias Especiales

### A. Licencia por Suspensión de Servicios a Causa de Fuerza Mayor

- a. La CORPORACIÓN podrá suspender los servicios por causas de fuerza mayor, como por ejemplo, tormentas, inundaciones, terremotos y otros. En aquellas dependencias de la CORPORACIÓN donde por recomendación de las autoridades pertinentes, la CORPORACIÓN ordene a los Empleados de Confianza a suspender labores por esta causa, el tiempo del cese mientras dure la suspensión de labores para dicho día, se considerará como si estuviera trabajando.

*af*

- b. Cuando un Empleado de Confianza se vea imposibilitado de llegar a su área de trabajo como consecuencia de un desastre natural, reconocido como tal por las autoridades pertinentes, la CORPORACIÓN no descontará de ningún tipo de licencia el tiempo que dicho empleado tome en lograr acceso.

B. Licencia con Paga para Representar a Puerto Rico en Competencias Deportivas Dentro y Fuera del País

- a. Se establece una licencia deportiva especial para los Empleados de Confianza que estén debidamente certificados por el Comité Olímpico o Federaciones Afiliadas al Comité Olímpico de Puerto Rico como competidores, jueces, árbitros o delegados para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. Esta licencia cubrirá solamente días laborables durante la jornada de trabajo.

C. Licencia con Paga para Representar a CORPORACIÓN en Competencias Deportivas Dentro y Fuera del País

- a. Se concederá esta licencia a los Empleados de Confianza que sean miembros de los equipos deportivos reconocidos por la CORPORACIÓN. Para ser acreedor a este privilegio, el empleado deberá gozar de un record satisfactorio de asistencia, puntualidad y buena disciplina.
- b. Los delegados y/o dirigentes de los equipos disfrutarán de esta licencia para participar en reuniones de coordinación o talleres de capacitación deportiva, por el término que sea necesario, luego de recibirse la verificación adecuada.
- c. Los miembros de los equipos podrán disfrutar anualmente hasta tres (3) días laborables con paga y sin cargo a licencia alguna para participar en actividades deportivas fuera de Puerto Rico.





- d. Los miembros de los equipos podrán disfrutar de hasta cinco (5) días laborables anuales con paga y sin cargo a licencia alguna para participar en actividades deportivas en Puerto Rico, representando a la CORPORACIÓN y/o cualquier otra entidad gubernamental.
- e. Esta licencia cubrirá solamente días laborables durante la jornada regular de trabajo.

D. Licencia por Servicios Voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en Casos de Desastres

- a. Se concederá licencia con paga por el tiempo que un Empleado de Confianza preste servicios voluntarios a los Cuerpos de la Defensa Civil en casos de desastres o por razones de adiestramientos cortos que le sean requeridos oficialmente por dicho Organismo.
- b. Para ser acreedor de esta licencia, el Empleado de Confianza deberá presentar evidencia firmada por el Director de la Defensa Civil o en su defecto, por el Director Regional de la misma. Dicha evidencia será sometida a la CORPORACIÓN antes de prestar los servicios o durante las veinticuatro (24) horas siguientes de haber comenzado a rendirlos. La licencia estará limitada a cinco (5) días laborales al año durante la jornada regular de trabajo.

E. Licencia Médico Familiar

- a. La CORPORACIÓN concederá licencia sin sueldo hasta un máximo de doce (12) semanas al Empleado de Confianza que mediante certificado médico justifique la necesidad de cuidado directo a padres, cónyuges e hijos. Esta licencia se otorgará de conformidad con lo dispuesto en la Ley Familiar Médica de 1993 ("Family and Medical Leave Act of 1993") (29 USC 2611-2654). Durante el tiempo de esta licencia, el Empleado de Confianza tendrá derecho a continuar con el plan médico.



### III. Día de Cumpleaños

- A. La CORPORACIÓN concederá libre, un (1) día al año por concepto del cumpleaños del empleado. Si el día de cumpleaños cae sábado, domingo o día feriado se le concederá el beneficio el próximo día laborable. Los empleados de confianza cuyo día de cumpleaños es el 29 de febrero, se concederá en años no bisiestos el 1 de marzo como su día de cumpleaños.

### IV. Beneficio por Incapacidad

#### A. Empleados Incapacitados con Derecho a los Beneficios del Sistema de Retiro;

1. La CORPORACIÓN pagará un beneficio por incapacidad de cinco mil dólares (\$5,000) al empleado de confianza que se le haya aprobado una pensión por el Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, debido a una incapacidad física ocupacional o no ocupacional. Este beneficio será independiente de cualquier otro beneficio similar a que tenga derecho el empleado.
2. En caso de muerte del empleado y que el beneficio no se le haya otorgado, se le pagará el beneficiario designado o sus herederos previa presentación de Declaración de Herederos o Testamento.

#### B. Empleados Incapacitados sin Derecho a los Beneficios Sistema de Retiro

1. Cuando un empleado se incapacite y no tenga derecho a los beneficios de la Ley de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico, la Corporación le pagará una compensación equivalente a cincuenta y cinco por ciento (55%) del sueldo que devengaba en el momento en que quedo incapacitado, por termino máximo de un (1) año.
2. En caso que el empleado incapacitado se pueda rehabilitar la CORPORACIÓN sufragará gastos de rehabilitación hasta un máximo de cinco mil dólares (\$5,000).



## **V. Seguro por Incapacidad No Ocupacional**

1. La CORPORACIÓN pagará la totalidad de la prima del Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporero (SINOT). Los empleados de confianza se regirán por las disposiciones de la Ley Número 139 del 26 de junio de 1968, según enmendada. El Área de Recursos Humanos orientará a los empleados sobre este beneficio.

## **VI. Diferencial Salarial Pro-Retiro por Años de Servicio**

- A. La CORPORACIÓN pagará un diferencial salarial pro-retiro de doscientos veinticinco mensuales (\$225), hasta un máximo de ocho mil cien dólares (\$8,100), independientemente de cualquiera otro aumento que tuviera por disposición de Ley, a todo empleado de confianza que cumpla con los siguientes requisitos:

1. Haber trabajado por lo menos quince (15) años con la Corporación.
2. Tenga treinta (30) años o más de servicios cotizados en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, certificado por el Sistema de Retiro.
3. Haya notificado oficialmente al Administrador su intención final y firme de acogerse a los beneficios de una pensión por mérito, con tres (3) meses de anticipación a la fecha de retiro.
4. Dicho pago, el cual será efectuado en una suma global, será realizado por la CORPORACIÓN no más tarde de sesenta (60) días calendario con posterioridad a la fecha de retiro del empleado. El mismo estará sujeto a las deducciones que por ley correspondan.
5. Este diferencial tendrá el efecto en el salario del empleado retroactivamente hasta un máximo de treinta y seis (36) meses con anterioridad a la fecha.
6. La CORPORACIÓN suspenderá las aportaciones mensuales a aquellos empleados de confianza que con



posterioridad a la fecha de efectividad de esta Orden Administrativa hayan comenzado a recibir las mismas. La cantidad recibida por el empleado de confianza no le será cobrada por la CORPORACIÓN, sino que esta última le descontara dicha cantidad de la suma global estipulada en el inciso 1 de este Artículo.

## **VII. Beneficio por Jubilación**

- A. La CORPORACIÓN pagará a aquellos empleados de confianza que se retiren por años por servicios o edad, conforme a la Ley de Retiro, una compensación ascendente a treinta por ciento (30%) del sueldo anual que estuviere devengando el empleado de confianza al momento de su retiro. La CORPORACIÓN se compromete a realizar este pago en un tiempo razonable no mayor de cuarenta y cinco (45) días calendarios, a partir del momento en que el empleado de confianza haya cumplido con todos los requisitos para su jubilación.
- B. La compensación ascenderá al treinta por ciento (30%) de su sueldo anual, independiente de otros beneficios económicos que pueda recibir.
- C. Durante el último año de servicio, los empleados de confianza de carrera acumularán vacaciones regulares y licencia por enfermedad a razón de tres (3) días y dos (2) días por mes, respectivamente.
- D. En el cómputo de la licencia final a los empleados de confianza que se retiren para acogerse a una de las pensiones del Sistema de Retiro de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, se le incluirá la parte proporcional de día que corresponda a la liquidación de vacaciones regulares y licencia por enfermedad acumulada.

## **VIII. Gastos de Funeral**

- A. En caso de muerte de un empleado de confianza, la CORPORACIÓN, pagará la cantidad de tres mil dólares (\$3,000) para gastos de funeral. Esta cantidad le será entregada a la persona designada por el empleado como beneficiario. De no existir tal designación, le corresponde al familiar

más cercano que muestre evidencia de haber asumido los gastos de funeral.

### **IX. Plan Médico**

- A. La CORPORACIÓN pagará el cien por ciento (100%) de costo de un Plan Médico Familiar a los empleados de confianza cubiertos por la Orden Administrativa.
- B. En caso de los cónyuges que sean ambos empleados de la CORPORACIÓN y que el pago a uno de ellos cubra ambos cónyuges, podrán utilizar la cantidad restante para incluir otros dependientes aceptados, según acordado en el contrato suscrito.
- C. Cuando un empleado de confianza se acoja a los beneficios de retiro, durante la vigencia de esta Orden Administrativa, la CORPORACIÓN pagará el cien por ciento (100%) del costo, a partir de la fecha de efectividad de su retiro por un término de dos (2) años. A partir del tercer año de retiro, el ex-empleado podrá continuar dentro del Plan Médico de los empleados de la CORPORACIÓN y ésta aportará la cantidad de treinta y cinco (\$35) mensuales hasta que el ex-empleado cumpla los sesenta y cinco (65) años de edad.
- D. Esta cantidad es una aportación adicional a la que, para estos efectos pueda proveer la Administración de los Sistemas de Retiro. El empleado pagará la diferencia del costo total del plan.
- E. En el caso del Plan Médico provisto para los empleados retirados, la extensión de dicho beneficio se circunscribirá a los empleados jubilado y su núcleo familiar inmediato; entiéndase esposo y esposa e hijos que cualifiquen, según definido por el proveedor.
- F. Las organizaciones bonafides tendrán derecho a un representante y un representante alterno en el Comité de Planes Médicos.
- G. Cuando un empleado esté disfrutando de licencia sin sueldo por motivo de enfermedad ocupacional o no ocupacional o accidente del trabajo, la CORPORACIÓN vendrá obligada a pagar el Plan Médico del empleado y su núcleo familiar inmediato, según definido en los párrafos que anteceden y como se dispone en este Artículo durante el tiempo en que el

empleado no devengue su salario, hasta un máximo de quince (15) meses. En caso de que un empleado sufra de una enfermedad terminal, el plan médico se le extenderá a él y a su núcleo familiar inmediato, según definido en este Artículo por un periodo de veinticuatro (24) meses o hasta su fallecimiento, lo que ocurra primero.

- H. En caso de muerte de un empleado que no esté cubierto por el párrafo anterior, la CORPORACIÓN pagará el cien por ciento (100%) del plan médico provisto por este Artículo al cónyuge y dependientes que mantenían en el contrato al momento de deceso, hasta un máximo de un (1) año a partir de la fecha de su muerte.

#### **X. Servicios Médicos de Emergencia**

- A. Los empleados de confianza que sufran una enfermedad o agravación repentina durante sus horas laborables, recibirán servicios médicos, medicinas, Rayos X y la hospitalización en el momento de dicha emergencia.
- B. La CORPORACIÓN hospitalizará a dicho empleado en el Hospital Industrial, si el médico así lo dispone mientras dure dicha emergencia. El médico tomará en consideración la salud del empleado y no los costos que pueda acarrear dicha hospitalización.
- C. La CORPORACIÓN designará el personal médico o de enfermería para proveerle el tratamiento adecuado al empleado afectado durante dicho tiempo.
- D. El Administrador circulará una directriz al personal médico y de enfermería de la CORPORACIÓN a los fines de fijar su obligación de proveerles los servicios médicos y de enfermería a los empleados de confianza en casos de emergencia o enfermedad repentina.
- E. La CORPORACIÓN proveerá o sufragará los gastos de ambulancia en los casos que sean necesarios.
- F. La CORPORACIÓN notificará a todo empleado al cual se le practique un examen médico los hallazgos de dicho examen.
- G. No se descontará de licencia alguna, el tiempo utilizado en el tratamiento médico de emergencia.

- H. La CORPORACIÓN administrará vacunas contra enfermedades contagiosas, tales como: SIDA, T/B, Hepatitis, y cualquier otra enfermedad a los empleados de confianza en contacto directo con pacientes, siempre y cuando exista tal vacuna y esté disponible. Los hallazgos médicos producto de estos exámenes y laboratorios se mantendrán en estricta confidencialidad y se considerarán como problema médico y no laboral.

### **XI. Examen Físico**

- A. La CORPORACIÓN vendrá obligada a practicarle un examen físico anual a todos los empleados de confianza del Hospital Industrial, y de todas las dependencias, que tengan contacto directo con pacientes y lesionados.
- B. Dicho examen será uno completo e incluirá exámenes de laboratorio. El empleado no podrá negarse a ser sometido a este examen y el mismo será considerado como un requisito para poder seguir trabajando.

### **XII. Beneficio por Uso de Automóvil Privado**

#### **A. Reembolso de Gastos de Viaje**

1. A los empleados de confianza a quienes se les autorice usar su propio automóvil para gestiones oficiales, tendrá derecho a reembolso de gastos de dieta, millaje y peaje a razón de:

\$00.62	cada milla recorrida
\$00.15	por cada acompañante
\$04.50	desayuno
\$10.00	almuerzo
\$10.00	comida

2. Para los efectos del pago de las dietas arriba mencionadas se utiliza el siguiente horario:

Partida en o antes de:

Regreso en o después de:

Desayuno	6:30 a.m.	8:00 a.m.
Almuerzo	12:00 p.m.	1:00 p.m.
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.

- 3. Se pagarán \$90.00 por día para alojamiento.
- 4. Los empleados designados a viajar en asuntos oficiales a los Estados Unidos o países extranjeros se les pagará la siguiente dieta:

\$10.00	.....	Desayuno
\$20.00	.....	Almuerzo
\$20.00	.....	Comida

- 5. La CORPORACIÓN reembolsará a los empleados de confianza los gastos en que incurran en estacionamiento y peaje de su automóvil que indique la fecha y cantidad pagada, cuando esté realizando funciones oficiales de su puesto.

**B. Compensación Fija**

- 1. Los empleados a quienes se les requiera usar su propio automóvil en funciones oficiales de su empleo, tendrán derecho a una compensación fija de ciento veinte dólares (\$120) por cada mes si recorren cien (100) millas mensuales o más.

**C. Financiamiento**

- 1. La CORPORACIÓN proveerá financiamiento de automóvil a todo empleado de confianza con derecho a reinstalación que así lo solicite y cualifique para compra de vehículo de motor para uso en su trabajo, sujeto a que la situación financiera de la CORPORACIÓN así lo permita. Los términos y condiciones serán determinados por el Reglamento de Financiamiento. El financiamiento devengará a razón de cuatro y medio por ciento (4 ½ %). La cantidad máxima a financiarse en cada caso será la siguiente:



a. Automóviles Nuevos

- i. La CORPORACIÓN financiará el valor del automóvil hasta un máximo de cuarenta y cinco mil dólares (\$45,000), incluyendo el seguro a un máximo de 72 plazos mensuales. La CORPORACIÓN otorgará financiamiento de vehículos de motor a todos los empleados de veinticinco (25) años o más de servicio en el CORPORACIÓN, luego de evaluar su solicitud.
- ii. En los automóviles cuyo valor sea hasta veinte mil dólares (\$20,000), se financiarán a un máximo de 60 plazos mensuales, a discreción del empleado en acuerdo con la CORPORACIÓN.

b. Autos Usados

- i. Automóviles hasta dos (2) años de uso, la CORPORACIÓN financiará el valor del automóvil hasta un máximo de treinta y cinco mil dólares (\$35,000) incluyendo el seguro, a un máximo de 60 plazos mensuales.
- ii. En automóviles de más de dos (2) años y hasta cuatro (4) años de uso, la CORPORACIÓN financiará el valor del automóvil hasta veinte mil dólares (\$20,000), incluyendo seguro, a un máximo de 48 plazos mensuales.
- iii. Para la concesión de la cantidad de financiamiento, la CORPORACIÓN se reserva el derecho de determinar el valor del automóvil utilizando tasadores de su propia selección.
- iv. Seguro – La CORPORACIÓN aportará el 25% de la prima de seguro por daños físicos del automóvil a todo empleado de confianza que tenga una autorización para uso de su automóvil en gestiones oficiales.
- v. La cantidad correspondiente al seguro no conllevará intereses. El reglamento que rige la administración de este beneficio establece las condiciones y controles para uso.



- vi. La CORPORACIÓN podrá rechazar una póliza de seguro que no se ajuste a las normas y criterios que rigen el financiamiento de automóviles.

### **XIII. Programa de Ayuda al Empleado (PAE)**

Los Empleados de Confianza tendrán derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado de la CORPORACIÓN.

### **XIV. Fondo para Actividades Deportivas, Culturales y Educativas**

La CORPORACIÓN asignará anualmente seis mil (\$6,000) dólares para actividades deportivas, culturales y educativas. Este fondo será administrado por un comité compuesto por dos (2) representantes de los empleados de confianza y dos (2) representantes de la CORPORACIÓN, conforme el Reglamento establecido para estos fines. El comité tendrá facultad para revisar el Reglamento y someter sus recomendaciones al Administrador. Los fondos no utilizados durante el año, serán acumulables y pasarán a formar de este fondo en años subsiguientes.

### **XV. Estacionamientos**

La CORPORACIÓN asignará un estacionamiento a cada Empleado de Confianza, según sea viable.

### **XVI. Reinstalación de Empleados de Confianza**

Los Empleados de Confianza que, previo a dicho nombramiento ocupaban un puesto de carrera en el servicio público, al ser removidos posteriormente, tendrán derecho a reinstalación en la CORPORACIÓN en un puesto igual o similar al que ocupaba al momento en que pasó al puesto de confianza. Entiéndase que el puesto a otorgarse en la reinstalación fuese un puesto comprendido en la unidad apropiada, el puesto a reinstalarse será aquel dentro del plan de clasificación gerencial en el servicio de carrera que más se acerque al último puesto que dicho empleado ocupó en el servicio de carrera.



Como norma general, todo empleado de confianza que se reinstale en un puesto de carrera en la Corporación como resultado de haber sido separado de

un puesto de confianza, tendrá derecho a recibir el mismo sueldo que devengaba en el servicio de carrera sujeto, a lo siguiente:

- 1) Si el empleado provenía de otra agencia de gobierno o municipio, se procederá a establecer la equivalencia del puesto de carrera en el Plan de Clasificación y Retribución de los empleados de confianza de carrera de la Corporación y se asignará el sueldo que le corresponda en la clase equivalente en la Corporación.
- 2) Si durante el tiempo en que ocupó el puesto de confianza, la clase en el servicio de carrera fue reasignada o la escala fue modificada, el sueldo del reinstalado se asignará conforme a la escala retributiva vigente a la fecha de la reinstalación. Esta disposición aplica, de igual forma, al empleado de confianza que ocupaba un puesto de carrera en la Corporación, como al que proviene de otra agencia de gobierno o municipio con derecho a reinstalación en la Corporación.
- 3) Los empleados de confianza al ser reinstalados tienen derecho a:
  - a) Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba (durante el término que sirvió en el servicio de confianza).
  - b) Todos los aumentos de sueldo otorgados mediante Orden Administrativa y Pasos por Mérito, ajustado a la escala salarial a la que sea reinstalado.
- 4) La Junta de Directores podrá conceder:
  - a) Un incremento de hasta un 10% del sueldo que devengaba en el puesto de confianza. La Autoridad Nominadora determinará el porcentaje que le va a otorgar al empleado. Para otorgar el mismo es necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado, es por ello que en el expediente del empleado se debe incluir una evaluación que justifique la concesión del incremento a ser concedido. Se podrán utilizar los siguientes factores, entre otros, al momento de la Autoridad Nominadora hacer su evaluación: asistencia, confiabilidad, cooperación, sociabilidad, ejecución, planificación, etc.



- b) Lo dispuesto en los incisos A antes mencionado estará limitado a una ocurrencia por cuatrienio.
- 5) Los aumentos que se reconozcan al empleado de confianza reinstalado al servicio de carrera, que fueran otorgados mientras se desempeñaba como empleado de confianza, en virtud del inciso 3 (a) y (b), serán ajustados al tipo salarial correspondiente al asignado al puesto o clasificación en la que equivaldría en la escala imperante en el Plan de Clasificación y de Retribución del servicio de carrera.
- 6) Los aspectos retributivos relativos a los empleados de confianza no se verán afectados por la veda electoral. Durante este periodo se podrán llevar a cabo cambios retributivos en el servicio de confianza.
- 7) La Oficina de Recursos Humanos establecerá los procedimientos internos para cumplir con las disposiciones relativas a la reinstalación de empleados de confianza en puestos de carrera.


#### **XVII. Lactancia**

La CORPORACIÓN realizará las gestiones necesarias para que dentro de los recursos que se tenga disponible, se facilite un lugar en las distintas dependencias para que las Empleadas de Confianza puedan sustraer el alimento materno, en periodos de lactancia.

#### **XVIII. Bono Navideño**

La CORPORACIÓN pagará a los empleados de confianza un bono de Navidad de nueve y medio por ciento (9.5%) del sueldo anual hasta la cantidad de treinta y cinco mil dólares (\$35,000) anuales. Para efectos de determinar el monto del bono navideño, se considerará como sueldo anual, el sueldo total devengado por el empleado entre el 1 de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en que se paga el bono.

#### **XIX. Aumento de Sueldo**

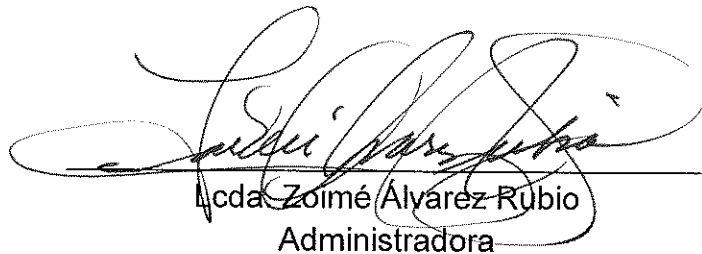
 El Administrador tiene la facultad discrecional de conceder aumentos de sueldo a sus Empleados de Confianza. Los aumentos que se concederán a los

Empleados de Confianza serán por pasos por mérito o aumentos de sueldo conforme a la evaluación y criterios del Administrador.

**XX. Vigencia**

Los beneficios marginales y aumentos de salarios contenidos en esta Orden Administrativa serán efectivos al 1ro de julio de 2010, para el personal de confianza de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

En San Juan, Puerto Rico, a 7 de septiembre de 2010



Licda. Zoimé Álvarez Rubio  
Administradora  
Corporación del Fondo del Seguro del Estado

