

**Fideicomiso Institucional de la
Guardia Nacional de Puerto Rico**

**Plan de Beneficios Marginales Para
Empleados de Carrera y de Confianza**



25 de marzo de 2015

Plan de Beneficios Marginales para Empleados de Carrera y de Confianza

Indice

	Página
1. Introducción	3
I. Días Feriados	3
II. Licencias con Sueldo	4
1. Licencia de Vacaciones	4
2. Licencia por Enfermedad	6
3. Licencia Especial de Enfermedad	8
4. Licencia por Accidente de Trabajo	9
5. Licencia por Maternidad	10
6. Licencia por Adopción	11
7. Licencia por Aborto	12
8. Licencia por Paternidad	12
9. Licencia Militar	12
10. Licencia Para Visitas Escolares	14
11. Licencia Para Fines Judiciales	14
12. Licencia Para Comparecer como Testigo en Casos Criminales	15
13. Licencia por Funeral	15
14. Licencias Especiales	15
15. Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia	17
III. Cesión de Licencia Regular (Licencia por Vacaciones)	18
IV. Licencias Sin Sueldo	19
1. Licencia Médica Familiar	21
2. Licencia Sin Sueldo a Veteranos	21
V. Otras Disposiciones	21
VI. Plan Médico	22
VII. Bono de Navidad	24
VIII. Sistema de Retiro	25
IX. Seguro Social	25
X. Fondo de Ahorro y Préstamo de la Asociación Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico	25
XI. Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT)	25
XII. Programa de Asistencia al Empleado (PAE)	25
XIII. Beneficios Marginales para Empleados Transitorios de Confianza	26
XIV. Cláusulas de Separabilidad	26
XV. Misceláneos	26

Introducción:

Los beneficios marginales representan un ingreso adicional para el empleado, seguridad y mejores condiciones de empleo. La administración del programa de beneficios marginales en forma justa y eficaz, propende a establecer un clima de buenas relaciones y satisfacción en el empleado, que contribuye a su mayor productividad y eficiencia. El Principal Oficial Ejecutivo delega en el Director Ejecutivo es responsable de asegurar que el disfrute de los beneficios marginales se lleva a cabo conforme a un plan que mantenga el adecuado balance entre las necesidades del servicio y las necesidades del empleado y la utilización óptima de los recursos disponibles. Constituye responsabilidad primordial del Director de Ejecutivo mantener a los empleados debidamente informados y orientados sobre los beneficios marginales y los términos y condiciones que rigen su disfrute. Este Plan de Beneficios Marginales se otorga conforme al Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera, aprobado el 4 de febrero de 2002, enmendado el 25 de marzo de 2015 y el Reglamento de Personal para los Empleados de Confianza, aprobado el 4 de febrero de 2002 y enmendado el 25 de marzo de 2015

I. Días Feriados:

Los días feriados que los empleados de FIGNA observarán serán acorde con el documento emitido por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento en Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos (OCALARH) a los fines de especificar los días feriados que se observarán en el año natural que transcurre de enero a diciembre del año correspondiente.

Todos los funcionarios y empleados de FIGNA tienen derecho a disfrutar libre con paga de cualquier otro día o parte del día o tiempo laborable declarado feriado por ley, por proclama del Gobernador de Puerto Rico o por proclama del Principal Oficial Ejecutivo de los Estados Unidos de América.

En el caso de empleados de confianza y solamente para empleados de confianza, cuando la proclama disponga que haya de trabajarse en determinados días o las horas de tiempo laborable concedidas libres, los funcionarios y empleados deberán así hacerlo sin que FIGNA tenga que pagarles por dicho tiempo.

II. Licencias con Sueldo:

1. Licencia de Vacaciones

La licencia de vacaciones es el período de tiempo que se autoriza al empleado a ausentarse de su trabajo, con el propósito de ofrecerle la oportunidad de reponerse del cansancio físico y mental que le causa el desempeño de sus funciones.

- a. Todos los funcionarios y empleados acumularán 2.5 días laborables por cada mes de trabajo (18.75 horas), para un total de 30 días al año. 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. En el disfrute de las mismas se excluirán los sábados, domingos, días de fiestas legales y aquellos días o parte de días que mediante

proclama, conforme a lo dispuesto en la sección precedente se les conceda libre a los empleados públicos de Puerto Rico.

- b. Ningún empleado podrá tener acumulados más de sesenta (60) días de vacaciones al terminar el año natural a excepción de aquellos que por necesidades del servicio, según requerido y aprobado previamente por el Principal Oficial Ejecutivo o por otra causa de fuerza mayor o fuera de su control no hayan podido disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural. Si por razón de la acumulación de vacaciones anuales durante cada año natural, un empleado acumula en exceso de sesenta (60) días, vendrá obligado a disfrutar el exceso de sesenta (60) días. Si por las razones expresadas en este inciso, el empleado no puede tomar el exceso de sesenta (60) días, se le pagará dicho exceso en efectivo, dentro de los primeros treinta (30) días del año siguiente al año natural en que se acumulen. El empleado podrá optar por autorizar a FIGNA o transferir al Departamento de Hacienda cualquier parte o la totalidad del pago, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingreso, que tuviese al momento de autorizar la transferencia.
- c. La Oficina del Director Ejecutivo o en su defecto el Director Ejecutivo, deberá, en coordinación con los respectivos supervisores y empleados, formular un plan de vacaciones, por año natural, que establezca el período dentro del cual cada funcionario y empleado disfrutará de sus vacaciones, en una forma compatible con las necesidades de FIGNA. 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 del Director Ejecutivo, o en su defecto el Director Ejecutivo, dar cumplimiento al referido plan. Sólo podrán hacerse excepciones por necesidad clara e inaplazable del servicio y previa aprobación del Director Ejecutivo.
- d. En aquellos casos en que concurran circunstancias especiales, el Principal Oficial Ejecutivo de FIGNA podrá anticipar la licencia de vacaciones a cualquier empleado regular que al momento de solicitar dicha concesión no tenga deudas de licencia con FIGNA. Esta licencia anticipada no excederá de 225.00 horas (30 días) laborables. El empleado amortizará a su deuda las horas de licencia de vacaciones que acumule por mes y en caso de ausentarse, que no sea debido a enfermedad, estas horas se le concederán como licencia sin sueldo. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado pago de vacaciones y se separarse del servicio antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar a FIGNA cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada y autorizará, además, a FIGNA a recuperar dicha suma de cualesquiera dinero que tuviera disponible en FIGNA, por cualesquiera conceptos.

- e. Cuando se conceda licencia de vacaciones a un empleado, a petición de éste, se autorizará el pago adelantado de los sueldos correspondientes al período de vacaciones. El pago anticipado cubrirá solamente aquellos períodos de pago completos comprendidos dentro del período de vacaciones solicitado.
- f. En caso de que un funcionario o empleado de confianza cese o se retire de FIGNA por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas le será pagada en su totalidad como parte de liquidación final de sus sueldos. En caso de fallecimiento de un funcionario o empleado en el servicio de confianza, aquellos beneficiarios que el empleado haya designado o sus herederos según las disposiciones legales al respecto tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y cualesquiera otros haberes a que tenga derecho.
- g. Si un funcionario o empleado de confianza se enferma mientras disfruta de vacaciones, tiene derecho a que las horas de enfermedad se le descuenten de las horas acumuladas por concepto de licencia por enfermedad. En caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito para que se descuenten las horas en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto día laborable después de su regreso al trabajo. Esta solicitud tendrá que acompañarla con un certificado médico.
- h. Todo funcionario y empleado de confianza tiene derecho a acumular licencia de vacaciones mientras hace uso de cualquier licencia con sueldo, siempre que regrese al servicio al finalizar cualquier licencia autorizada. Los empleados que estén disfrutando de licencia sin sueldo, o que por alguna razón estén suspendidos de empleo y sueldo, no acumulan licencia de vacaciones.
- i. Los funcionarios y empleados en el servicio de confianza deben disfrutar no menos de dieciocho (18) días laborables de vacaciones de una sola vez, o en dos períodos de los cuales no menos de diez (10) días debe ser ininterrumpidos.
- j. En el caso de que un funcionario o empleado regular se le conceda licencia sin sueldo, no será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar el disfrute de licencia sin sueldo.
- k. La contabilidad de los días acumulados de vacaciones se llevará por año natural. Los créditos y cargos por vacaciones se harán por hora o en fracción de hora.
- l. FIGNA le aceptará a todo empleado que venga de otra agencia o instrumentalidad del Gobierno de Puerto Rico hasta un máximo de sesenta (60) días por concepto de vacaciones regulares y noventa (90) días por concepto de vacaciones por enfermedad acumuladas, siempre que sean

transferidas oficialmente a FIGNA por la agencia de donde procede el empleado.

m. **Cumplimiento con la Ley de Sostenibilidad Fiscal**

Las disposiciones del presente Artículo II (1) quedan sujetas al estricto cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2014, conocida como la "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". El Artículo 11 de dicha Ley prohíbe a las agencias y corporaciones públicas de la Rama Ejecutiva liquidar en efectivo los días de vacaciones acumulados por un empleado que sea separado de empleo, independientemente de si es de confianza o de carrera. Igualmente, prohíbe la liquidación en efectivo de los días de vacaciones acumulados por un empleado en exceso de sesenta (60) días al año, excepto por circunstancias extraordinarias ajenas a la voluntad del empleado. A tales efectos, las disposiciones de los incisos II(1)(b), II(1)(f) y II(1)(l) del presente Reglamento queda sujeto a las disposiciones de la Ley de Sostenibilidad Fiscal, durante la vigencia de la misma, en cuanto se refiere a liquidación de vacaciones.

2. **Licencia por Enfermedad**

- a. Los empleados acumularán 1.5 días laborables por cada mes de trabajo, (11.25), para un total de 18 días al año. Los empleados a jornada reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad en forma proporcional al número de horas que presten servicios regularmente.
- b. La licencia por enfermedad es el período de tiempo que se autoriza al empleado a ausentarse de su trabajo por estar enfermo, incapacitado por lesiones o enfermedad que no le permitan trabajar o expuestos a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud, de sus compañeros y/o de otras personas.
- c. La licencia por enfermedad también podrá concederse para tratamiento, examen médico, visitas a odontólogos, oftalmólogos y/o optómetras, y la misma debe solicitarse con razonable antelación.
- d. En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada su licencia por enfermedad, el funcionario o empleado podrá hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviere acumulada. Si el funcionario o el empleado tuviera que continuar ausente por estar enfermo y hubiere agotado su licencia de vacaciones, se le podrá anticipar hasta un máximo de 135.00 horas (18 días) laborables. El funcionario o empleado de confianza al que se les hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separen del servicio antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar a FIGNA cualquier suma de dinero que quedase

en descubierto por concepto de tal licencia anticipada y autorizará a FIGNA a recobrar dicha suma de cualesquiera sumas disponibles en la agencia por cualesquier conceptos. Al reintegrarse al servicio, el empleado amortizará la licencia anticipada a razón de 11.250 horas por mes acumulado de licencia por enfermedad. Durante este período, si el empleado se ausenta se le descontará de la licencia de vacaciones acumuladas, y de no tener días de vacaciones, se cargarán esas ausencias a licencia sin sueldo.

- e. Cuando el funcionario o empleado enfermo haya agotado todas las licencias para las cuales se provee en este Reglamento, y aún continúa enfermo, éste tendrá derecho a licencia sin sueldo hasta un máximo de un año a partir de la fecha en que agote la última de sus licencias. El Director Ejecutivo podrá exigir a todo funcionario o empleado que esté acogido a esta licencia sin sueldo que se someta periódicamente a examen médico que practicará un médico designado por el Director Ejecutivo, para determinar el estado de salud del empleado. Si rehusará el funcionario o empleado someterse a examen médico, el Director Ejecutivo podrá dejarlo cesante.
- f. En aquellos casos de licencia motivada por enfermedad contagiosa o mental y en cualquier otro caso en que a juicio del Director Ejecutivo de FIGNA se estime conveniente, podrá exigirse al funcionario o empleado un certificado médico que especifique que el empleado está totalmente restablecido de la enfermedad o incapacidad y que su presencia en el trabajo no constituye un peligro a la seguridad o salud de sus compañeros y/o visitantes de FIGNA. Podrá exigírsele, además, que el empleado se haga un examen médico, para verificar su total restablecimiento, con un médico seleccionado por FIGNA. Se exigirá a cualquier funcionario o empleado que se ausente del trabajo por motivos de enfermedad por seis (6) días o más, un certificado expedido por un médico autorizado justificando que la ausencia fue debido a enfermedad. Es discrecional el requerir certificado médico en casos de cinco (5) días o menos de ausencias.
- g. Cualquier funcionario o empleado que engañosamente pretextase enfermedad para justificar su ausencia del trabajo, será objeto de sanción disciplinaria en el grado que su falta o reincidencia determine.
- h. A aquellos empleados que al finalizar cada año natural tengan una reserva de licencia por enfermedad de menos de noventa (90) días FIGNA le pagará en efectivo un setenta y cinco (75%) por ciento de las horas por enfermedad acumuladas durante el año y que no haya utilizado. A aquellos empleados que al finalizar el año natural tengan una reserva de licencia por enfermedad de noventa (90) días o más FIGNA le pagará en efectivo la totalidad de las horas por enfermedad acumuladas en exceso de noventa (90) días. El empleado podrá optar por autorizar a FIGNA a transferir al Departamento de Hacienda

cualquier parte o la totalidad del pago, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingreso, que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

- i. En caso que un funcionario o empleado cese o se retire de FIGNA, por cualquier causa que no sea disciplinaria, FIGNA pagará en efectivo las horas de licencia por enfermedad que tenga acumuladas hasta un máximo de noventa (90) días. En el caso de fallecimiento del empleado, se pagarán dichos días a aquellos beneficiarios que el empleado haya designado; disponiéndose que de no haber designación regirán las disposiciones legales vigentes al respecto.
- j. Todo funcionario o empleado tiene derecho a acumular licencia por enfermedad mientras hace uso de cualquier licencia con sueldo, siempre que regrese al servicio al finalizar cualquier licencia autorizada. No acumularán licencia por enfermedad los empleados que estén disfrutando de licencia sin sueldo o que se encuentren suspendidos de empleo o de empleo sin sueldo.
- k. Cumplimiento con la Ley de Sostenibilidad Fiscal

Las disposiciones del presente Artículo II (2) quedan sujetas al estricto cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2014, conocida como la "Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". El Artículo 11 de dicha Ley prohíbe a las agencias y corporaciones públicas de la Rama Ejecutiva liquidar en efectivo los días de enfermedad acumulados en exceso de noventa (90) días por un empleado que sea separado de empleo, independientemente de si es de confianza o de carrera. Igualmente, dicha ley dispone que el empleado mantendrá el balance acumulado a la aprobación de esta Ley, pero se eliminará la acumulación sobre dicho balance mientras esta Ley permanezca en vigor y que los balances anuales que se acumulen en exceso y que no se disfruten en o antes del 31 de diciembre del año correspondiente se entenderán renunciados. A tales efectos, las disposiciones del inciso II (2) (h) del presente Reglamento queda sujeto a las disposiciones de la Ley de Sostenibilidad Fiscal, durante la vigencia de la misma, en cuanto se refiere a liquidación de días de enfermedad.

3. Licencia Especial de Enfermedad

- a. Todo empleado 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 de enfermedad con el fin de utilizar la misma en:
 - i. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos (as).

ii. 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.

iii. 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 caso de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género.

- b. El empleado deberá notificar a su supervisor o con tiempo razonable, de su necesidad para estar ausente.
- c. Al solicitar una licencia especial de enfermedad, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia justificativa de su(s) ausencias.

4. Licencia por Accidente de Trabajo

- a. En caso de que un empleado, sufra un accidente del trabajo y el Fondo de Seguro del Estado determine que las lesiones recibidas lo incapacitan para realizar sus labores, dicho funcionario o empleado tiene derecho a recibir la compensación mediante la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo y sus reglamentos.
- b. FIGNA le concederá una licencia sin sueldo al funcionario o empleado por el período de incapacidad que determine el Fondo del Seguro del Estado o hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas, cualquiera de los períodos que sea menor. A los empleados de carrera, y solamente a los empleados de carrera, el puesto del empleado de FIGNA se mantendrá vigente por el período de incapacidad que determine el Fondo del Seguro del Estado o hasta un máximo de cincuenta y dos (52) semanas, cualquiera de los períodos que sea menor.
- c. Cuando un empleado sea dado de alta por el Fondo de Seguro del Estado en condiciones de trabajar, pero incapacitado para realizar los deberes del puesto que ocupara antes del accidente, FIGNA lo empleará en un puesto para el que entonces esté capacitado y cualifique y que pueda desempeñar de acuerdo con su estado de salud y condición física.
- d. Cuando el empleado hubiese agotado su licencia por accidente de trabajo, podrá hacer uso de los días que tenga acumulados de licencia por enfermedad

y licencia de vacaciones, y aquellos que el Principal Oficial Ejecutivo de FIGNA le adelante de la licencia por enfermedad.

- e. Al empleado de carrera y solamente al empleado de carrera que esté acogido a la licencia por accidente del trabajo se le descontará de su sueldo el importe de la compensación semanal que reciba del Fondo del Seguro del Estado.
- f. Todo empleado dado de alta por el Fondo de Seguro del Estado en condiciones de trabajar, deberá presentarse a FIGNA en la fecha en que se le indique que puede reintegrarse al trabajo.
- g. Se le concederá el tiempo necesario a aquellos empleados que tengan que presentarse al dispensario del Fondo de Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden de un médico facultativo, sin embargo la licencia por accidente del trabajo no excederá en ningún caso de cincuenta y dos (52) semanas.

5. Licencia por Maternidad

La licencia por maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y *post-partum* a que tiene derecho toda mujer embarazada.

- a. Todas las empleadas en estado de embarazo tendrán derecho a un descanso que comprenderá cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después.
- b. La empleada debe radicar la solicitud de licencia de maternidad por lo menos quince (15) días antes de terminar el octavo mes de embarazo y la misma deberá acompañarse de un certificado expedido por un médico autorizado indicativo de la fecha aproximada en que a juicio de dicho facultativo la empleada deberá dejar de prestar servicios.
- c. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que se le presente la Autoridad Nominadora una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento.
- d. En el caso de la maternidad por alumbramiento producido antes de transcurrir las semanas de haber comenzado la empleada embarazada su descanso prenatal o sin que hubiere comenzado éste, la empleada podrá optar extender el descanso postnatal por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período prenatal y también le será pagado su sueldo completo; pero la empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de las primeras dos (2) semanas de descanso postnatal cuando presente a FIGNA un certificado médico acreditativo de que está en

condiciones de trabajar. En ese caso se considerará que la empleada renuncia a las otras semanas de descanso postnatal a que tiene derecho.

- e. Cuando se estime erróneamente la fecha probable del parto y la empleada haya disfrutado de cuatro (4) semanas de descanso prenatal sin haber dado a luz, tendrá derecho a que se le extienda la licencia prenatal, a sueldo completo hasta que sobrevenga el parto, en cuyo caso el período adicional por el cual se prorroga el descanso prenatal se pagará en la misma forma y términos establecidos para el pago de los sueldos, salarios, jornales o compensaciones corrientes.
- f. A la empleada que como consecuencia directa del alumbramiento le sobreviniera alguna condición postnatal que de acuerdo con un certificado médico le impida volver al trabajo cuando le corresponda, se le concederá cuatro (4) semanas adicionales de licencia de maternidad. Estas cuatro (4) semanas adicionales se le pagarán al setenta y cinco por ciento (75%) del sueldo. En estos casos, a opción de la empleada, podrá completar el cien por ciento (100%) de su sueldo, cargando la diferencia a sus vacaciones regulares y/o licencia por enfermedad.
- g. La empleada embarazada o adoptante tiene la obligación de notificar con anticipación a FIGNA sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.
- h. La empleada que se reintegre al trabajo luego de disfrutar su licencia por maternidad tendrá la oportunidad de lactar a su criatura durante media hora dentro de cada jornada de tiempo completo. Este tiempo se podrá distribuir en dos (2) períodos de quince (15) minutos cada uno, para acudir al lugar donde se encuentre la criatura a lactarla o para extraerse la leche materna en el lugar habilitado a esos efectos.
- i. El período de lactancia o extracción de leche materna tendrá una duración máxima de doce (12) meses dentro del lugar de trabajo, a partir del regreso de la empleada a sus funciones.
- j. La empleada que desee utilizar la oportunidad de lactar a su criatura, deberá presentar un certificado médico al efecto, durante el período correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo.) mes de edad de infante, en donde se acredite y certifique que esa madre ha estado lactando a su bebé. Dicha certificación tendrá que presentarse no más tarde del día cinco (5) de cada período.

6. Licencia por Adopción

Toda empleada que adopte un menor hasta cinco (5) años que no esté matriculado en una institución escolar a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto

Rico, tendrá derecho a los beneficios de licencia de maternidad. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar. Para reclamar este derecho, la empleada deberá haber notificado al patrono con un mínimo de treinta (30) días de anticipación sobre su intención de adoptar a un menor, acogerse a la licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo. Además, someterá a su supervisor inmediato evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por la autoridad competente.

7. Licencia por Aborto

La empleada que sufra un aborto natural o por recomendación médica tendrá derecho hasta ocho (8) semanas de licencia regular. Para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser uno 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 atendió durante su periodo prenatal y/o aborto.

El certificado médico tiene que especificar el número de las semanas necesarias para su recuperación y tiene que ser expedido por el médico que la atendió durante su período prenatal y/o aborto.

8. Licencia por Paternidad

Los empleados tendrán derecho a disfrutar cinco (5) días laborables con sueldo, contado a partir del nacimiento del hijo o hija. En caso de que la condición de salud de la futura madre lo justifique, podrá utilizarlos antes del alumbramiento. Al reclamar este derecho, el empleado deberá estar legalmente casado o cohabitar con la madre del menor, lo cual certificará. Además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica y deberá traer el certificado de nacimiento del menor para acreditar la licencia.

9. Licencia Militar

Se concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

- a. Adiestramiento de Guardia Nacional - Mediante este inciso se incorpora a este Reglamento el derecho a licencia militar establecido por la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley Número 62 del 23 de junio de 1969. De conformidad, se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos durante el período en 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 de 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 este tenga acumulada. En los casos del adiestramiento inicial se le concederán treinta (30) días laborables de licencia.

- b. Llamadas a Servicio Militar Activo - Tendrá derecho a licencia militar con paga hasta un máximo de 30 días laborables al año, durante el período en el cual esté prestando servicio militar como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así sea ordenado o autorizado 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 tenga acumulada.
- c. Se le concederá licencia militar con paga en los casos de empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador a servicio militar activo estatal cuando la seguridad pública lo requiera o en situaciones de desastre causadas por la naturaleza, o cualquier otra emergencia, conforme a las disposiciones del Código Militar (Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969), por el período autorizado.
- d. Servicio Militar Activo - Se le concederá licencia militar sin paga a empleados que ingresen a prestar servicio militar activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años siempre y cuando ese año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingrese. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los períodos de servicio señalados, se entenderá que renunció a su derecho de continuar disfrutando de esta licencia. El empleado no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.
- e. Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial que certifique la orden de servicio militar en que base su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por FIGNA.

10. Licencia para Visitas Escolares

Se concederán dos (2) horas laborables sin cargo a licencia alguna, al principio y al final de cada semestre escolar a los empleados para comparecer a las instituciones educativas (maternales, primarias, secundarias) para atender las necesidades educativas de sus hijos. Deberá solicitar previa autorización para ausentarse. Se requerirá evidencia que acredite que el empleado utilizó la licencia para los propósitos establecidos.

11. Licencia para Fines Judiciales

- a. Citaciones Oficiales - Se concederá licencia para fines judiciales a un empleado:
 - i. cuando es citado para servir como testigo en capacidad no oficial;
 - ii. en beneficio del gobierno en cualquier acción en que el gobierno sea parte, y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente;
 - iii. cuando el empleado comparece como demandado en su carácter oficial;
 - iv. cuando el empleado es citado oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental;
- b. No se le concederá este tipo de licencia cuando el empleado es citado para comparecer como acusado o como parte interesada ante dicho organismo. Por parte interesada, se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario en una acción civil o administrativa. En tales casos, el tiempo que usen los empleados se cargará a licencia regular (vacaciones). De no tener licencia acumulada, se le concederá licencia sin sueldo por el período utilizado para tales fines.
- c. Servicio de Jurado - Se le concederá licencia con paga, a todo empleado que sea requerido a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. En caso de que el empleado, estando sirviendo como jurado, sea excusado por el Tribunal por el período de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo de inmediato, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio del empleado que se atribuya a su servicio como jurado, por razón de sesiones de larga duración o nocturnas en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumulada por el empleado. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada, se le concederá como licencia sin sueldo. FIGNA tendrá facultad para gestionar del Tribunal correspondiente que el empleado sea excusado de prestar este servicio.
- d. Compensación por Servicio de Jurado o Testigo - El empleado que disfrute de licencia judicial no tendrá que reembolsar a FIGNA por cualesquiera sumas de dinero recibidas por servicios de jurado o testigo, ni se le reducirá su paga por dicho concepto.

12. Licencia para Comparecer como Testigo en Casos Criminales

Se concederá licencia con paga a todo empleado debidamente citado por el ministerio fiscal o por el Tribunal a comparecer como testigo en un caso criminal. Una vez concluida la comparecencia del empleado como testigo, el fiscal o el Secretario del Tribunal, deberá expedir una certificación en la que conste claramente el tiempo que tuvo que dedicar a la comparecencia con indicación de días y horas. El empleado deberá informar a su supervisor, con tiempo razonable, de su necesidad para estar ausente del trabajo para acudir a la citación y una vez se reintegre a sus labores deberá hacerle entrega de la certificación expedida por el Tribunal.

13. Licencia por Funeral

En caso del fallecimiento de la madre, padre, suegros, hermano, hermana, abuelo, abuela, cónyuge o hijos de cualquier empleado, funcionario o empleado de confianza, se le concederá libre con paga, sin cargo alguno a los días acumulados de licencia de vacaciones o licencia por enfermedad, tres (3) días laborables consecutivos a partir del día del fallecimiento. Si el funcionario o empleado tiene que ausentarse de Puerto Rico para asistir al funeral, se le concederá dos (2) días adicionales.

FIGNA reembolsará la cantidad máxima de tres mil dólares (\$3,000) o los costos del funeral, lo que sea más bajo para sufragar los gastos funerales en caso de muerte de un empleado activo.

14. Licencias Especiales

Los empleados tendrán derecho a licencia con sueldo en las situaciones que se enumeran a continuación:

a. Licencia con Paga por Representación Oficial del País - Se concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado ostente la representación oficial del país tales como olimpiadas, convenciones, certámenes u otras actividades similares, por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad. Se requerirá evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado conjuntamente con su solicitud de este tipo de licencia. Al evaluar las solicitudes para este tipo de licencia, se considerarán los méritos de la actividad de que se trate con relación a las necesidades del servicio. En todo caso, esta licencia deberá ser aprobada por el Principal Oficial Ejecutivo y/o por el Director Ejecutivo de FIGNA.

b. Licencia con Paga por Servicios a la Defensa Civil en Casos de Desastre - Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un empleado preste servicios voluntarios a los cuerpos de Defensa Civil en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando éstos sean miembros de la Defensa Civil. Por casos de desastre se entenderá situaciones de

emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de Defensa Civil. Para disfrutar de dicha licencia, el empleado deberá someter a FIGNA lo siguiente: evidencia oficial de que pertenece a los Cuerpos Voluntarios de la Defensa Civil. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios deberá someter certificación de la Defensa Civil, acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual prestó los mismos. En el caso en que el empleado no pertenezca a la Defensa Civil, pero por razón de la emergencia se integra con la Defensa Civil en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a FIGNA certificación de la Defensa Civil acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.

c. Licencia Deportiva Especial – Licencia con paga a atletas, técnicos y dirigentes deportivos, a base de tiempo libre suficiente durante el horario regular de sus labores para cumplir con sus exigencias de entrenamiento y competencias. Todo empleado que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales, tendrá derecho a una licencia deportiva especial. FIGNA deberá requerir al Comité Olímpico de Puerto Rico evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado, o de la necesidad o conveniencia de esta licencia, así como el máximo de tiempo necesario para que el empleado aproveche adecuadamente las facilidades del Albergue Olímpico de Puerto Rico.

El Principal Oficial Ejecutivo o su representante autorizado velarán porque al concederse este tipo de licencia al funcionario o empleado que la solicite, no se afecte el servicio en FIGNA y no se haga uso indebido de la misma.

- i. En el caso de las personas con impedimentos, éstos deben ser debidamente certificados por el Secretario de Recreación y Deportes como deportista para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos.
- ii. Todo empleado deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en las competencias antes mencionadas presentará a FIGNA, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representa a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia. FIGNA autorizará al empleado deportista, entrenador y personal especializado elegible al disfrute de los días que le fueren solicitados hasta un límite de duración

consecutiva de cuarenta y cinco (45) días laborables anuales, si los tuviere acumulados por razón de licencia deportiva, vacaciones y, en los casos que aplique tiempo compensatorio.

- iii. El término deportista incluye a atletas, jueces, árbitros, técnicos, delegados y cualquier otra persona certificada por el Comité Olímpico de Puerto Rico o por el Secretario de Recreación y Deportes según corresponda. Esta licencia deberá ser aprobada por el Principal Oficial Ejecutivo o su representante autorizado.

El Principal Oficial Ejecutivo o su representante autorizado velará porque al concederse este tipo de licencia al funcionario o empleado que la solicite, no se afecte el servicio de FIGNA y no se haga uso indebido de la misma.

d. Licencia para la renovación de Licencia de Conducir - Todo empleado que posea un certificado de licencia debidamente expedido o autorizado por el Secretario de Transportación y Obras Públicas y sea dueño o propietario de un vehículo de motor, tiene derecho a dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna y con paga, para renovar su licencia de conducir. Deberá solicitar previa autorización para ausentarse. Una vez utilice esta licencia, al reintegrarse al trabajo, deberá mostrar evidencia de su gestión, tal como la licencia de conducir renovada.

e. Licencia para Acudir a Donar Sangre o Inscribirse como Donante Potencial de Médula ósea - Se concederán cuatro (4) horas laborables al año, sin cargo a licencia alguna, a los empleados para acudir a donar sangre o inscribirse como donante potencial de médula ósea. Para que este período no le sea descontado de cualquier tipo de licencia disponible, el empleado deberá solicitar previa autorización para ausentarse y presentar evidencia de su gestión o inscripción.

15. Licencia Voluntaria de Servicios de Emergencia

Todo empleado de FIGNA que sea un voluntario certificado en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana, podrá ausentarse de su trabajo con una licencia con paga por período que no exceda treinta (30) días consecutivos en un período de doce (12) meses para participar en funciones especializadas de servicios de desastres de la Cruz Roja Americana en Puerto Rico. La licencia se otorgará siempre y cuando los servicios del funcionario sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego de que FIGNA la apruebe. La Cruz Roja Americana expedirá una certificación de los servicios prestados y el tiempo de duración de esa prestación, la cual el empleado presentará a FIGNA una vez la reciba. Esta licencia será otorgada al empleado sin menoscabo a su paga, vacaciones, días por enfermedad y a su antigüedad. El tiempo que el empleado esté en disfrute de esta licencia será compensado como horas regulares de trabajo (Ley Núm. 58 del 11 de agosto de 1994).

III. Cesión de Licencia Regular (Licencia por Vacaciones):

Se autoriza la cesión o transferencia de licencias acumuladas entre empleados de FIGNA en caso de que un empleado o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia que prácticamente le imposibilite al empleado de cumplir con sus funciones por un período considerable. Al empleado que se ceden los días se le llamará "empleado cesionario" y al empleado que transfiere parte de su licencia regular se le llamará "empleado cedente" (Ley Núm. 44 del 22 de mayo de 1996).

a. Requisitos

1. El empleado cesionario:

- i. tiene que haber trabajado continuamente un mínimo de un (1) año en FIGNA;
- ii. no puede haber incurrido en un patrón de ausencias injustificadas faltando a las normas de FIGNA;
- iii. tiene que haber agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho como consecuencia de una emergencia;
- iv. su representante, deberá presentar evidencia, fehaciente sobre la emergencia y la necesidad de ausentarse por días adicionales a las licencias ya agotadas.

2. El empleado cedente:

- i. tiene que haber acumulado un mínimo de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse;
- ii. tiene que haber sometido por escrito a la Oficina del Director Ejecutivo una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del cesionario;

El empleado cesionario o su representante tiene que aceptar, por escrito, la cesión propuesta.

b. Descuentos en la cesión de vacaciones

FIGNA descontará, del balance de licencia de vacaciones del empleado cedente y aplicará al empleado cesionario, los días de licencia transferidos, una vez corrobore la corrección del proceso. Las licencias por vacaciones cedidas se acreditarán a razón del salario del empleado cesionario.

c. Prohibición

Un empleado no podrá transferir a otro empleado más de cinco (5) días acumulados por licencia por vacaciones durante un mes y el número de días no excederá de quince días al año.

d. Efecto de la cesión al empleado cedente

El empleado cedente perderá su derecho al pago de las licencias por vacaciones cedidas. No obstante, tendrá derecho al pago o al disfrute del balance acumulado de estas licencias en exceso de las cedidas.

e. Devolución del balance cedido al empleado cedente

Al momento en que desaparezca el motivo excepcional por el cual tuvo que ausentarse, el empleado cesionario volverá a sus labores sin disfrutar el balance cedido que le reste, el cual revertirá al empleado cedente acreditándose a razón de su salario al momento en que ocurrió la cesión.

f. Limitación

El empleado cesionario no podrá disfrutar de este beneficio por un período mayor de un (1) año, incluyendo el tiempo agotado por concepto de las licencias y beneficios disfrutados por derecho propio.

g. Reserva de empleo

FIGNA no reservará el empleo al empleado cesionario ausente por un término mayor al establecido en el inciso F anterior.

h. Penalidades

La cesión de licencia acumulada por vacaciones se realizará de forma gratuita. Toda persona que directamente o por persona intermedia diere a otra, o aceptare de otra dinero u otro beneficio, a cambio de la cesión de licencias, será culpable de delito menos grave y convicta que fuere, será castigada con multa no mayor de quinientos (500) dólares o con pena de reclusión que no excederá de seis (6) meses; o ambas penas a discreción del tribunal.

IV. Licencias Sin Sueldo:

Además de las licencias sin paga provistas en otras secciones de este Reglamento, se concederá licencia sin paga en situaciones personales extraordinarias a discreción del Principal Oficial Ejecutivo.

- a. Duración de la Licencia sin Paga - La licencia sin paga se concederá por un período no mayor de un año, excepto que podrá prorrogarse a discreción de FIGNA cuando exista una expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo.
- b. Cancelación – El Principal Oficial Ejecutivo podrá cancelar una licencia sin paga en cualquier momento, si determina que no se cumple el objetivo por el cual se concedió.
- c. Deber del Empleado - El empleado tiene la obligación de notificar al Principal Oficial Ejecutivo de cualquier cambio de la situación que motivó la concesión de su licencia sin paga o de su decisión de no regresar al trabajo al finalizar su licencia.
- d. Disposiciones Generales - La licencia sin paga no se concederá en el caso en que el empleado se propone utilizar la misma para probar suerte en otras oportunidades de empleo.
- e. En el caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia, el empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar a el Principal Oficial Ejecutivo las razones por las cuales no se reintegró al empleo que ocupaba.

1. Licencia Médica Familia

Se concederá hasta doce (12) semanas de licencia sin sueldo en un período de doce (12) meses), con protección de empleo, a empleados elegibles por ciertas razones familiares y médicas.

- a. Serán elegibles aquellos empleados que hayan trabajado en FIGNA durante por lo menos un (1) año y por lo menos 1,250 horas durante el transcurso de los doce (12) meses anteriores.
- b. Se concederá licencia sin paga por cualquier de las siguientes razones:
 - i. para cuidar a un hijo recién nacido del empleado o tramitar adopción o crianza;
 - ii. para cuidar a su cónyuge, hijo o hija, padre o madre que tenga una condición de salud grave; o
 - iii. para una condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo.

A opción del empleado o de FIGNA, puede combinarse la licencia de vacaciones dentro del período otorgado para estos propósitos.

c. FIGNA requerirá al empleado proveer notificación de la licencia por adelantado y certificación médica. La licencia puede denegarse si no se cumple con los requisitos siguientes:

i. El empleado normalmente deberá notificar con treinta (30) días de anticipación cuando la licencia es previsible.

ii. FIGNA puede requerir certificación médica para justificar una petición de licencia para atender una condición de salud grave y puede requerir una segunda y una tercera opinión (sufragada por FIGNA) y una certificación de que el empleado está apto para reintegrarse al trabajo.

d. Mientras el empleado esté en licencia, FIGNA tendrá que mantener en vigor la póliza de seguro de salud del empleado.

e. Al regresar de esta licencia, se restituirá al empleado a su puesto original o a un puesto equivalente con paga, beneficios, y otros términos de empleo equivalentes.

f. El uso de esta licencia no puede resultar en la pérdida de ningún beneficio que se haya acumulado antes de que el empleado comenzara su licencia.

2. Licencia Sin Sueldo a Veteranos

La Ley 13 del 2 de octubre de 1980 conocida como Carta de Derecho del Veterano Puertorriqueño dispone la concesión de licencia sin sueldo para proseguir estudios a los veteranos que estén sirviendo en cualquier puesto en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y su reposición una vez terminados dichos estudios. Únicamente aquellos con status regular tendrán derecho a este tipo de licencia.

V. Otras disposiciones:

1. El Principal Oficial Ejecutivo podrá cancelar una licencia sin sueldo en cualquier momento, de determinar que no se cumple el objetivo por el cual se concedió.

En este caso, deberá notificar al empleado con cinco (5) días de anticipación expresándole los fundamentos de la cancelación.

2. El empleado tiene la obligación de notificar al Director Ejecutivo de cualquier cambio en la situación que motivó la concesión de su licencia sin sueldo o de su decisión de no regresar al trabajo por lo menos diez (10) días antes de finalizar su licencia.

3. La licencia sin sueldo no se concederá en caso en que el empleado se propone utilizar la misma para probar suerte en otras oportunidades de empleo.

4. En el caso que cese la causa por la cual se concedió la licencia, el empleado deberá reintegrarse inmediatamente a su empleo o notificar al Director Ejecutivo sobre las razones por las que no está disponible, o su decisión de no reintegrarse al puesto que ocupa.
5. En casos de licencia sin sueldo por enfermedad, incluyendo las relacionadas con accidentes de trabajo y en patrones de ausencias o tardanzas por enfermedad, el Director Ejecutivo podrá exigir al empleado que se someta periódicamente al examen de un médico para determinar el estado de salud del empleado. Si rehusara el empleado someterse a examen médico, el Director Ejecutivo podrá cesarlo.
6. Los días de descanso y días feriados no se considerarán para efectos del cómputo de licencias con paga, a excepción de la licencia de maternidad.
7. Los días en que el (la) Gobernador(a) suspenda los servicios públicos, sin cargo a la licencia de vacaciones se contarán como días libres solamente para el personal que esté en servicio activo y no para el personal que disfrute de cualquier tipo de licencia.
8. El supervisor y el Director Ejecutivo se asegurarán de que en la administración de las licencias no se utilice cualquier tipo de licencia para propósitos diferentes para los cuales fueron concedidos.
9. Los empleados deben disfrutar anualmente de diez (10) días ininterrumpidos de licencia.
10. Los empleados acumularán licencia por enfermedad y de vacaciones durante el tiempo que disfruten de cualquier tipo de licencia con paga, siempre que se reinstalen al servicio público de FIGNA al finalizar el disfrute de la licencia correspondiente. El crédito de licencia, en estos casos se efectuará cuando el empleado regrese al trabajo.
11. Se podrá imponer sanciones disciplinarias a un empleado, por el uso indebido de cualquiera de las licencias a que tiene derecho.
12. En los casos de empleados cuyo nombramiento tenga duración definida, las licencias no podrán concederse por un período que exceda el término de dicho nombramiento.

VI. Plan Médico:

1. Empleados - FIGNA contratará con una compañía aseguradora los planes médicos quirúrgico, hospitalización, ambulatorios, cubierta dental y medicinas. FIGNA aportará el pago correspondiente a la aportación patronal.

De acuerdo a su situación económica, FIGNA podrá revisar y ajustar las cubiertas y la cantidad que aporte FIGNA.

2. Empleados que se acojan a Pensión de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del ELA de Puerto Rico - FIGNA aportará el pago de seis (6) meses de plan médico para los empleados de FIGNA que se acojan a una pensión de los Sistemas de la Administración de Retiro de los Empleados del ELA de Puerto Rico. Incluye cubierta individual médica, dental y medicinas, igual a la de los empleados en servicio activo. De acuerdo a su situación económica FIGNA podrá revisar y ajustar este beneficio.

3. Plan COBRA - FIGNA proveerá una extensión de cubierta en el Plan Médico contratado a aquellos empleados y sus dependientes directos, de acuerdo a las siguientes circunstancias:

a. Por renuncia del empleado (hasta que comience en un nuevo empleo que le provea plan médico).

b. Por cesantía (excepto en los casos de cesantía por conducta incorrecta en el desempeño de sus funciones y/o por destitución).

c. La extensión de cubierta será por dieciocho (18) meses. El costo será sufragado por el ex-empleado, quien lo pagará mensualmente. Los ex-empleados tendrán quince (15) días a partir de su separación del trabajo para solicitar extensión de cubierta.

d. La cubierta terminará cuando:

i. Termine el plan de beneficio

ii. El ex-empleado cese de hacer los pagos correspondientes a FIGNA. No se permitirán reinstalaciones después de incumplir con los pagos del plan.

iii. El ex-empleado pase a otro plan grupal de salud.

iv. El ex-empleado quede cubierto por las disposiciones de Medicare. Los niños que nacen o son adoptados por el empleado o ex-empleado durante el período de extensión de cubierta bajo COBRA son también beneficiarios cualificados. Pueden ser incluidos en la cubierta bajo COBRA si se notifica el hecho del nacimiento o de la adopción en el término dispuesto por el plan de salud y por la Ley Federal.

El beneficio de extensión de cubierta se amplía para incluir los casos en que un beneficiario cualificado (por razón de despido, renuncia o disminución en las horas de trabajo del empleado) se incapacita (según determinado por la Ley de Seguro Social) en cualquier momento durante los primeros sesenta (60) días de la continuación de la cubierta y notifica tal hecho, según lo dispuesto por el plan de salud grupal y COBRA. Bajo estas circunstancias, el beneficiario puede continuar con el plan de salud grupal por un período de hasta veintinueve (29) meses, en vez de dieciocho (18) meses. Al igual que el beneficiario incapacitado, todas las personas que sean

beneficiarios cualificados debido al despido, renuncia o reducción de horas de trabajo del empleado, tienen derecho a continuar con el plan de salud grupal por un período de veintinueve (29) meses, en vez de dieciocho (18) meses.

El plan de salud grupal puede cancelar la cubierta COBRA de la persona, si ésta se acoge a otro plan de salud grupal cuyas limitaciones o exclusiones para condiciones preexistentes no le aplican.

VII. Bono de Navidad:

Todo empleado tendrá derecho a recibir Bono de Navidad si ha prestado servicios a FIGNA durante por lo menos seis (6) meses dentro del período de doce (12) meses comprendidos desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que éste se conceda o si ha prestado servicios de por lo menos 960 horas durante ese mismo período.

a. Los servicios no tienen que haber sido prestados en forma consecutiva, y quince (15) días o más de servicio durante un (1) mes se considerarán como un (1) mes de servicio.

b. El Bono de Navidad consistirá en el 8% del total del salario anual devengado por el empleado, funcionario o empleado de confianza; o el bono concedido a empleados públicos, lo que sea mayor. Cualquier cambio al porcentaje establecido debe ser avalado por la Junta de Directores de FIGNA.

c. El Bono se computará multiplicando el por ciento aprobado por la Junta de Directores por la suma de los sueldos devengados desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en que se concede el Bono o el Bono concedido a los empleados públicos, lo que sea mayor.

d. Los ex-empleados que se hayan separado del servicio y que le corresponda el Bono de acuerdo a lo expuesto anteriormente, se les computará éste a base de la mitad del Bono concedido a los empleados de FIGNA o el Bono concedido a empleados públicos, lo que sea mayor.

e. A los empleados transitorios que le corresponda el Bono se les computará éste a base de la mitad del Bono concedido a los empleados de FIGNA o el Bono concedido a los empleados públicos, lo que sea mayor.

f. En los casos que el empleado no haya completado los seis meses de servicio o 960 horas, durante el período comprendido entre el 1ro. de diciembre y el 30 de noviembre del año en que se concede el bono, el Principal Oficial Ejecutivo podrá concederle un bono proporcional al tiempo trabajado.

g. Cumplimiento con la Ley de Sostenibilidad Fiscal

Las disposiciones del presente Artículo VIII quedan sujetas al estricto cumplimiento con las disposiciones de la Ley Núm. 66 del 17 de junio de 2014, conocida como la "Ley

Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". El Artículo 11 de dicha Ley prohíbe a las agencias y corporaciones públicas de la Rama Ejecutiva a conceder bonos de Navidad en exceso de seiscientos dólares (\$600). A tales efectos, las disposiciones del inciso VIII (b) del presente Reglamento quedan sujetas a las disposiciones de la Ley de Sostenibilidad Fiscal, durante la vigencia de la misma.

VIII. Sistema de Retiro:

FIGNA le descontará a sus empleados la proporción vigente correspondiente de su paga mensual como aportación al fondo del Sistema de Retiro. La cantidad descontada a los empleados, conjuntamente con la aportación patronal, serán remitidas mensualmente a la Administración de Sistemas de Retiro.

IX. Seguro Social:

A todo empleado se le descontará el por ciento veinte de su paga mensual como aportación al Seguro Social Federal y se remitirá al Servicio de Rentas Internas Federal conjuntamente con la aportación patronal.

X. Fondo de Ahorro y Préstamo de la Asociación Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico:

Los empleados de confianza de FIGNA, excepto empleados transitorios, podrán cotizar voluntariamente el por ciento veinte de su sueldo mensual para el Fondo de Ahorro y Préstamo de la Asociación de Empleados. De igual manera, los empleados podrán acogerse al seguro de vida de dicha Asociación, a voluntad propia. A tales efectos, se realizarán los descuentos de nómina que correspondan.

XI. Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT):

En caso de una enfermedad temporera o accidente no ocupacional, si el empleado ha trabajado en FIGNA un mínimo de ocho (8) semanas consecutivas, tiene derecho a disfrutar de los beneficios del seguro por incapacidad no ocupacional de conformidad con los criterios de elegibilidad y cuantías establecidas por ley. El empleado podrá disfrutar el beneficio de conformidad con los criterios de elegibilidad y cuantías establecidas por ley.

FIGNA pagará la totalidad de la prima del Seguro por Incapacidad No Ocupacional dispuesto por la Ley Núm. 139 del 26 de junio de 1968, según enmendada.

XII. Programa de Asistencia al Empleado (PAE):

FIGNA ofrece libre de costo a los empleados y a su familia inmediata el Programa de Asistencia al Empleado, para proveer ayuda profesional confidencial para aquellos que confronten problemas personales, familiares, de tensión, ansiedad, problemas matrimoniales o de pareja, problemas psicológicos, problemas relacionados con el uso y abuso de drogas y/o alcohol y otros,

de manera que puedan recibir ayuda profesional.

XIII. Beneficios Marginales para Empleados Transitorios de Confianza:

Los empleados transitorios sólo tendrán derecho a los siguientes beneficios marginales:

1. Fondo del Seguro del Estado y Seguro Social
2. Acumulación de Licencia Regular y Licencia por Enfermedad
3. Licencia por Maternidad
4. Licencia por Paternidad
5. Bono de Navidad - (Véase Inciso VIII (e))
6. Seguro de Incapacidad No Ocupacional
7. Programa de Asistencia al Empleado (PAE)
8. Licencia Militar

La concesión de estos beneficios no deberá interpretarse para establecer expectativa alguna de continuidad en el empleo. Estos beneficios marginales no se extenderán luego de la terminación del nombramiento transitorio.

XIV. Cláusula de Separabilidad:

Si cualquiera de las cláusulas de este plan de beneficios fuese dejada sin efecto, ello no afectará la validez de las demás disposiciones del mismo.

XV. Misceláneo:

Este plan de beneficio entrará en vigor inmediatamente.

APROBADO:



Marta Carcana Cruz
Presidente
Junta de Directores
Fideicomiso Institucional de la
Guardia Nacional de Puerto Rico
(FIGNA)

Yo, Gilbert Arocho, Secretario de la Junta de Directores del Fideicomiso Institucional de la Guardia Nacional (FIGNA) de Puerto Rico, certifico que este plan revisado fue debidamente aprobado por la Junta de Directores de FIGNA en la reunión celebrada el 25 de marzo de 2015.


Gilbert Arocho
Secretario