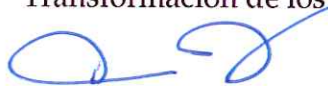


Gobierno de Puerto Rico
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN Y TRANSFORMACIÓN
DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO
PO Box 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

24 de julio de 2017

MEMORANDO ESPECIAL NÚM. 34 - 2017

Jefes de Agencias e Instrumentalidades Públicas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico, Jefes de Corporaciones Públicas y Jefes de Agencias Excluidas del Sistema de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico



Lcda. Nydza Irizarry Algarín
Directora

DISPOSICIONES GENERALES, APLICABLES A LOS BENEFICIOS MARGINALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y FUNCIONARIOS DE LAS ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO, A TENOR CON LA LEY NÚM. 26-2017, CONOCIDA COMO "LEY DE CUMPLIMIENTO CON EL PLAN FISCAL"

ARTÍCULO I - TRASFONDO:

El 29 de abril de 2017, se aprobó la Ley Núm. 26-2017, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", la cual establece en su Capítulo 2 los beneficios marginales que disfrutarán los empleados públicos de la Rama Ejecutiva, incluyendo sus corporaciones públicas e instrumentalidades.

Bajo dicha Ley, y de conformidad con el Plan Fiscal certificado por la Junta de Supervisión Fiscal, se establece como política pública del Gobierno de Puerto Rico la disciplina, control y reducción de gastos en las agencias, instrumentalidades, departamentos y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico. Mientras Puerto Rico se encuentre inmerso en la crisis fiscal que lo aqueja, es necesario hacer ajustes en gastos de beneficios marginales, para evitar despidos de empleados públicos. A tales efectos, mediante la Ley Núm. 26, *supra*, se promueve la igualdad y uniformidad de los

beneficios marginales que podrán disfrutar todos los funcionarios y empleados públicos, de forma temporal, en lo que se estabiliza la situación fiscal de Puerto Rico.

La Ley Núm. 26, *supra*, garantiza la continuidad de la gestión pública en áreas esenciales de salud, seguridad, educación, trabajo social y desarrollo, entre otros, así como la prestación de los servicios necesarios e indispensables para la ciudadanía. Además, salvaguarda el trabajo de miles de servidores públicos del Gobierno de Puerto Rico.

ARTÍCULO II - OBJETIVO:

Esta normativa tiene como propósito establecer los criterios bajo los cuales las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico deberán uniformar y proteger los beneficios marginales a los que tendrán derecho los empleados públicos de la Rama Ejecutiva, unionados y no unionados, bajo convenio colectivo o sin el mismo.

ARTÍCULO III - BASE LEGAL:

Este Memorando Especial se emite al amparo de las siguientes leyes:

- a. Ley Núm. 8-2017, según enmendada, conocida como "Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico", la cual instituye al Gobierno como Empleador Único.
- b. Ley Núm. 26 - 2017, conocida como "Ley de Cumplimiento con el Plan Fiscal", la cual se aprobó, en términos generales, a los fines de tomar las medidas necesarias conforme al marco legal y jurídico existente, y así dar el más fiel cumplimiento al Plan Fiscal aprobado por la Junta de Supervisión Fiscal, creada al amparo de la Ley Federal PROMESA; establecer un sistema uniforme de beneficios marginales para todos los funcionarios y empleados públicos de las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, con ciertas excepciones.

ARTÍCULO IV - APLICABILIDAD:

Esta normativa aplicará a todas las Entidades de la Rama Ejecutiva. Para efectos de ésta, el término "Entidad de la Rama Ejecutiva" se interpretará según lo dispuesto en el Artículo 2.01 de la Ley Núm. 26, *supra*. Este dispone que el término "Entidad de la Rama

Ejecutiva" incluye a todas sus agencias, así como a las instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico, irrespectivo del grado de autonomía fiscal o presupuestaria que de otra forma le confiriere su ley orgánica u otra legislación aplicable.

Esta normativa no le es de aplicabilidad a la Rama Legislativa, Rama Judicial, Universidad de Puerto Rico, ni a los municipios, los cuales podrán acogerse a sus disposiciones mediante previa aprobación de una Ordenanza Municipal a esos efectos.

ARTÍCULO V - DISPOSICIONES GENERALES:

Se establece la siguiente guía aclaratoria sobre las disposiciones de la Ley Núm. 26, *supra*:

- a. A partir del 29 de abril de 2017, se dejan sin efecto las disposiciones aplicables exclusivamente a los beneficios marginales que se encuentren en toda ley orgánica, ley general o especial, artículo o sección de ley, normativa, cláusulas y/o disposiciones de convenios colectivos, acuerdos, acuerdos suplementarios, órdenes administrativas, políticas, manuales de empleo, cartas circulares, certificaciones, reglamentos, reglas y condiciones de empleo, cartas normativas, planes de clasificación o retribución, cartas contractuales, y/o cualquier otra disposición que vaya en contravención de la Ley Núm. 26, *supra*, que podrán disfrutar los funcionarios o empleados públicos unionados o no unionados del Gobierno de Puerto Rico. Esto aplica a todos los empleados o funcionarios públicos incluyendo a todo empleado unionado o no unionado de las corporaciones públicas del Gobierno de Puerto Rico.
- b. La Ley Núm. 26, *supra*, no elimina el derecho de los sindicatos de negociar condiciones de trabajo, salarios y otras condiciones no económicas no contenidas en dicha legislación y conforme al ordenamiento jurídico vigente.
- c. Las disposiciones de los Artículos 2.04 (Beneficios Marginales); 2.05 (Días Feriados); 2.08 (Bonificaciones); 2.09 (Remuneración de Trabajo en Exceso a la Jornada Regular); 2.10 (Liquidación de Días en Exceso de Vacaciones y Licencia por Enfermedad); 2.11 (Liquidación Final de Licencia de Vacaciones Acumulada en caso de Desvinculación del Empleado); y 2.18 (suspensión temporera de la vigencia del Artículo 9 [Beneficios Marginales] y Sección 10.02 [Trabajo en Exceso de la Jornada Regular] del Artículo 10 de la Ley Núm. 8, *supra*), serán de duración temporal y su vigencia cesará durante el próximo año fiscal luego de que el Gobierno de Puerto Rico haya logrado un presupuesto balanceado y superado la crisis económica. En estas secciones, lo dispuesto en la Ley será lo aplicable para los empleados de la Rama Ejecutiva y cualquier disposición en contrario o que conceda más o menos beneficios que los

dispuestos en esta Ley en materia de beneficios marginales, licencias, días feriados, bonificaciones, remuneración en exceso de jornada regular, liquidaciones y acumulación de licencias, liquidación final o cualquier otra materia contenida en el Capítulo 2 de la Ley Núm. 26, *supra*, será nula e inaplicable.

ARTÍCULO VI - DISPOSICIONES NORMATIVAS: CAPÍTULO 2 DE LA LEY NÚM. 26-2017

A. BENEFICIOS MARGINALES: ARTÍCULO 2.04

Los beneficios marginales que se enumeran a continuación serán los únicos válidos y ningún otro beneficio marginal que esté contenido en regulación, convenio, acuerdo o uso y costumbre será concedido mientras duren las disposiciones de la Ley Núm. 26, *supra*. Ninguna disposición establecida en cualquier cláusula de un convenio colectivo o alguna otra estipulación, podrá aumentar los beneficios marginales que se disponen a continuación mientras duren las disposiciones de la Ley Núm. 26, *supra*.

Los beneficios marginales de los empleados de la Rama Ejecutiva serán los siguientes:

1. Licencia de vacaciones

- a. A partir del 1 de mayo de 2017, todo empleado público acumulará licencia de vacaciones, a razón de uno y un cuarto (1 1/4) días por cada mes de servicio. Lo anterior, no será de aplicación a los empleados docentes y directores escolares (a excepción del personal gerencial y administrativo del Departamento de Educación), a los empleados docentes de cualquier entidad educativa del Gobierno de Puerto Rico y a los agentes del orden público de la Policía de Puerto Rico, los cuales seguirán acumulando la licencia por vacaciones que disfrutaban previo a la aprobación de la Ley Núm. 26, *supra*.
- b. La licencia de vacaciones se comenzará a acumular una vez el empleado cumpla los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas en que presten servicios regularmente.
- c. Cuando un empleado se ausente de su empleo por asunto personal durante los primeros tres (3) meses en el empleo será mediante licencia sin sueldo.
- d. La licencia de vacaciones se podrá acumular hasta un máximo de sesenta

(60) días laborables al finalizar cualquier año natural.

- e. Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones por un período de quince (15) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de diez (10) días deberán ser disfrutados de forma continua en los días laborables aplicables.
- f. Como norma general, no se concederá licencia de vacaciones por un período mayor de quince (15) días laborables por cada año natural. No obstante, la agencia o instrumentalidad pública podrá conceder licencia de vacaciones en exceso de quince (15) días laborables, hasta un máximo de cincuenta (50) días, en cualquier año natural, a aquellos empleados que tengan licencia acumulada en exceso. Al conceder dicha licencia, se tomará en consideración las necesidades del servicio y otros factores, según dispuesto por la Ley Núm. 26, *supra*.
- g. Por circunstancias especiales, se podrá anticipar licencia de vacaciones a los empleados regulares que hayan prestado servicios al Gobierno de Puerto Rico por más de un (1) año, cuando se tenga la certeza de que el empleado se reintegrará al servicio. La licencia de vacaciones así anticipada no excederá de quince (15) días laborables. La concesión de licencia de vacaciones anticipada requerirá en todo caso aprobación previa por escrito de la Autoridad Nominadora.
- h. Uno o más empleados públicos podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado público que trabaje en la misma entidad gubernamental días acumulados de vacaciones, hasta un máximo de cinco (5) días durante un (1) mes y el número de días a cederse no excederá de quince (15) días al año, según lo dispuesto en la Ley Núm. 44-1996, según enmendada, conocida como "Ley de Cesión de Licencia por Vacaciones" y a tenor con la Ley Núm. 26, *supra*.
- i. La agencia o instrumentalidad pública vendrá obligada a proveer para el disfrute del exceso de la licencia de vacaciones acumulada, previo al trámite de cualquier separación que constituya una desvinculación total y absoluta del servicio y al trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia o instrumentalidad pública.

2. Licencia por enfermedad

- a. La licencia por enfermedad, incluyendo los excesos de balances de licencia por enfermedad, solo podrá ser utilizada cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad

- contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. De igual forma podrá utilizar la misma cuando acuda a una cita médica, o acuda a realizarse algún estudio o prueba médica.
- b. Todo empleado que haya sido nombrado en el Gobierno de Puerto Rico antes de entrar en vigor la Ley Núm. 8-2017, *supra*, tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 1/2) por cada mes de servicio.
 - c. Todo empleado que haya sido nombrado en el Gobierno de Puerto Rico después de entrar en vigor la Ley Núm. 8-2017, *supra*, tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un (1) día por cada mes de servicio.
 - d. La licencia de enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural.
 - e. La licencia de enfermedad se comenzará a acumular una vez el empleado cumpla los tres (3) meses en el empleo y será retroactiva a la fecha de comienzo del empleo.
 - f. Cuando un empleado se ausente de su empleo por enfermedad durante los primeros tres (3) meses en el empleo será mediante licencia sin sueldo.
 - g. Las agencias o instrumentalidades públicas vienen obligadas a, de forma diligente y con estricto cumplimiento de lo establecido en la Ley Núm. 26, *supra*, realizar todos los ajustes necesarios para que el empleado pueda hacer uso de la totalidad de la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural en el momento en que la necesite para acudir a citas y/o estudios médicos, por encontrarse enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
 - h. Cuando un empleado se ausente del trabajo por enfermedad por más de tres (3) días corridos, se le podrá exigir un certificado médico, conforme los criterios dispuestos en la Ley Núm. 26, *supra*.
 - i. 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 doce (12) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma para atender

determinadas situaciones que enfrente, a tenor con la Ley Núm. 26, *supra*.

- j. En casos de enfermedad en que no se tenga licencia por enfermedad acumulada, se le podrá anticipar hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, a cualquier empleado regular que hubiere prestado servicios al Gobierno de Puerto Rico por un periodo no menor de un (1) año, cuando exista certeza razonable de que éste se reintegrará al servicio.
- k. En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad, los empleados podrán hacer uso de toda licencia de vacaciones que tuvieren acumulada, previa autorización del supervisor inmediato. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, se le podrá conceder licencia sin sueldo.

3. Licencia de maternidad

- a. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a una licencia de maternidad con sueldo de doce (12) semanas. Es decir, tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento¹ y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.
- b. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.
- c. La licencia de maternidad no se concederá a empleadas que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que estén en licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento. Las consideraciones en cuanto al derecho y disfrute de la licencia de maternidad están contenidas en el Artículo 2.04, inciso 3, de la Ley Núm. 26, *supra*.

¹ Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

- d. En casos de adopción regirá lo siguiente:
 - i. Si se adopta a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad que una empleada en estado grávido.
 - ii. Si se adopta a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a una licencia de maternidad de quince (15) días.
 - iii. Esta licencia empezará a disfrutarse a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.

4. Licencia de paternidad

- a. El empleado tiene derecho a una licencia con sueldo por paternidad por un periodo de quince (15) días laborables.
- b. En casos donde el empleado y su pareja consensual adopten a un menor, a tenor con los procedimientos legales de Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, éste tendrá derecho a una licencia de paternidad que comprenderá el periodo de quince (15) días, a contar desde la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual debe acreditarse por escrito.
- c. En casos donde el empleado individualmente adopte regirá lo siguiente:
 - i. Si se adopta a un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, tendrá derecho a una licencia de ocho (8) semanas.
 - ii. Si se adopta a un menor de seis (6) años en adelante, tendrá derecho a la licencia de quince (15) días.

5. Licencia especial con paga para lactancia

- a. Se concederá tiempo a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad tengan oportunidad en el lugar de empleo para lactar a sus criaturas, o realizar el proceso de extracción de leche materna, durante una (1) hora dentro de cada jornada de trabajo a tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos (2) periodos de treinta (30) minutos cada uno o en tres (3) periodos de veinte (20) minutos, para

lactar o extraerse leche materna.

- b. Si la empleada está trabajando una jornada de tiempo parcial y la jornada diaria sobrepasa las cuatro (4) horas, el periodo concedido será de treinta (30) minutos por cada periodo de cuatro (4) horas consecutivas de trabajo.
- c. Dentro del lugar de empleo, el periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones, luego de concluir su licencia de maternidad.

6. Licencias sin sueldo

Además de las licencias sin sueldo que puedan otorgarse por cada agencia o instrumentalidad pública mediante reglamento, se podrán conceder las siguientes:

- a. A empleados de carrera con status regular, para prestar servicios en otras agencias del Gobierno de Puerto Rico o entidad privada.
- b. A empleados de carrera con status regular, para proteger el status o los derechos a que pueden ser acreedores en casos de:
 - i. Una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro del Gobierno de Puerto Rico u otra entidad, y el empleado hubiere agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.
 - ii. Haber sufrido el empleado un accidente de trabajo y estar bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente, y éste hubiere agotado su licencia por enfermedad y licencia de vacaciones.
- c. A empleados que así lo soliciten luego del nacimiento de un(a) hijo(a). Disponiéndose que ese tipo de licencia sin paga podrá concederse por un periodo de tiempo que no excederá de seis (6) meses, a partir de que ésta sea autorizada.
- d. A empleados con status regular que pasen a prestar servicios como empleado de confianza en la Oficina del Gobernador o en la Asamblea Legislativa, mientras estuviese prestando dichos servicios.

- e. A empleados con status regular que han sido electos en las elecciones generales o sean seleccionados para cubrir las vacantes de un cargo público electivo en la Rama Ejecutiva o Legislativa, incluyendo los cargos de Comisionado Residente en los Estados Unidos y Alcalde, mientras estuvieren prestando dichos servicios.
- f. Se podrán otorgar licencias sindicales siempre que las mismas sean sin sueldo.

7. Licencias especiales

Tal como se reconocían a través de la Ley Núm. 8-2017, *supra*, y a tono con el espíritu de la Ley Núm. 26-2017, *supra*, se reconocen las siguientes licencias especiales y todas las licencias que fueron otorgadas por leyes especiales antes de la aprobación de la Ley Núm. 26-2017, *supra*.

Se regirán por las leyes especiales que las otorgan en lo que sea compatible con la Ley Núm. 26, *supra*.

Nada de lo dispuesto en la referida Ley afectará los derechos concedidos por el *Family and Medical Leave Act* (FMLA) a los empleados públicos cobijados por sus disposiciones.

- a. **licencia para servir como testigo** - licencia con paga para servir como testigo, cuando ha sido debidamente citado por el Ministerio Fiscal o por un tribunal para comparecer como testigo en un caso criminal. (Ley Núm. 122 del 12 de julio de 1986, según enmendada).
- b. **licencia para servicio de jurado** - licencia con paga y a recibir compensación de su patrono por alimentación y millaje, conforme a la reglamentación de cada agencia. (Ley Núm. 281-2003, según enmendada).
- c. **licencia con fines judiciales** - licencia con paga para todo empleado citado oficialmente para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscalía, organismo administrativo, gubernamental o agencias de gobierno, tendrá derecho a disfrutar de licencia por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.
- d. **licencia militar** - licencia con paga para todo empleado que pertenezca a la Guardia Nacional de Puerto Rico o a las Reservas Organizadas de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, al cual se le concederá hasta un máximo de treinta (30) días, cada año que asista a los campamentos y

ejercicios que le sean requeridos. (Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada).

- e. **licencia para asistir a la escuela de sus hijos(as)** - licencia con paga para que todo empleado tenga disponible cuatro (4) horas laborables al principio y cuatro (4) horas laborables al final de cada semestre escolar para que comparezcan a las escuelas a indagar sobre el aprovechamiento escolar de sus hijos(as). Si los hijos(as) se encuentran en el Programa de Educación Especial, el empleado dispondrá de diez (10) horas, por semestre, para que pueda acudir a realizar gestiones relacionadas con sus hijos. (Ley Núm. 134-1998).
- f. **licencia para vacunar a sus hijos** - licencia con paga por un período de dos (2) horas para que todo empleado pueda llevar a vacunar a sus hijos(as).
- g. **licencia voluntaria de servicios de emergencia** - licencia con paga para que los empleados que sean voluntarios certificados en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana puedan ausentarse por un periodo que no excederá treinta (30) días calendario en un período de doce (12) meses para participar en funciones especiales de servicio de desastre. (Ley Núm. 58 de 11 de agosto de 1994).
- h. **licencia para donar sangre** - licencia con paga por un período de cuatro (4) horas al año, para que todo empleado pueda acudir a donar sangre. (Ley Núm. 154-2000)
- i. **licencia deportiva sin sueldo** - licencia deportiva sin sueldo para todo empleado público que esté debidamente seleccionado y certificado por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo como atleta en entrenamiento y entrenador para juegos Olímpicos, Paralímpicos, Panamericanos, Centroamericanos y campeonatos regionales o mundiales. La licencia tendrá una duración hasta de un (1) año con derecho a renovación siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta y le sea notificado al patrono en o antes de treinta (30) días de su vencimiento. (Ley Núm. 24-2002).
- j. **licencia deportiva especial** - licencia especial para todo empleado público que esté debidamente certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico como deportista para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Paralímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. La licencia deportiva especial tendrá una duración acumulativa que no será mayor de treinta (30) días laborables por año natural. No obstante, podrán estar fuera del trabajo hasta el máximo de

cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos acumulados por licencia deportiva, vacaciones o tiempo compensatorio. (Ley Núm. 49-1987, según enmendada).

- k. **licencia para renovar la licencia de conducir** – licencia con paga para que todo empleado pueda utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo para renovar la licencia de conducir, siempre que sea necesaria para su trabajo. (Ley Núm. 22-2000, según enmendada).

Estas licencias serán las únicas válidas y ninguna otra licencia contenida en regulación, estipulación, convenio colectivo, acuerdo o uso y costumbre será concedida mientras duren las disposiciones de la Ley Núm. 26, *supra*. Ahora bien, sí se reconocerán las licencias especiales que fueron otorgadas por leyes antes de la aprobación de la Ley Núm. 26-2017, *supra*, y las cuales los empleados públicos tenían derecho a disfrutar por disposición de ley.

B. DÍAS FERIADOS: ARTÍCULO 2.05

Estos días feriados serán los únicos válidos y ningún otro contenido en regulación, convenio, acuerdo o uso y costumbre será concedido a los empleados de la Rama Ejecutiva mientras duren las disposiciones de la Ley Núm. 26, *supra*.

Todos los empleados públicos de la Rama Ejecutiva tendrán derecho a disfrutar los siguientes días feriados:

1. Día de Año Nuevo, que se celebrará el 1 de enero.
2. Día de Reyes, que se celebrará el 6 de enero.
3. Natalicio de Martín Luther King, Jr., que se celebrará el tercer lunes de enero.
4. Día de Jorge Washington, Día de los Presidentes y el Día de los Próceres Puertorriqueños: Eugenio María de Hostos, José de Diego, Luis Muñoz Rivera, José Celso Barbosa, Ramón Emeterio Betances, Román Baldorioty de Castro, Luis Muñoz Marín, Ernesto Ramos Antonini y Luis A. Ferré, que se celebrará el tercer lunes de febrero.
5. Día de la Ciudadanía Americana, que se celebrará el 2 de marzo.
6. Día de Abolición de la Esclavitud, que se celebrará el 22 de marzo.

7. Viernes Santo, cuya celebración es en fechas movibles.
8. Día de la Conmemoración de los Muertos en la Guerra (Memorial Day) que se celebrará el último lunes de mayo.
9. Día de la Independencia de los Estados Unidos, que se celebrará el 4 de julio.
10. Día del Trabajo, que se celebrará el primer lunes de septiembre.
11. Día de la Raza (Descubrimiento de América), que se celebrará el segundo lunes de octubre.
12. Día del Veterano, que se celebrará el día 11 de noviembre.
13. Día de la Cultura Puertorriqueña y el Descubrimiento de Puerto Rico, que se celebrará el 19 de noviembre.
14. Día de Acción de Gracias, que se celebrará el cuarto jueves de noviembre.
15. Día de Navidad, que se celebrará el 25 de diciembre.

Siempre que cualquiera de dichos días ocurriere en domingo, será día de fiesta el lunes siguiente.

C. CENTROS DE CUIDO DIURNO: ARTÍCULO 2.06

1. Todo funcionario o empleado del Gobierno de Puerto Rico, sus instrumentalidades y corporaciones públicas donde existan áreas que estén debidamente habilitadas para operar como Centro de Cuidado Diurno y/o ser utilizada para cuidado de niños en edades preescolares, tendrá derecho al uso de las mismas.
2. Las agencias o instrumentalidades públicas no podrán hacer ningún tipo de aportación económica para el cuidado de niños.
3. Los usuarios del servicio aportarán económicamente para el mejor funcionamiento del Centro. Cada agencia, instrumentalidad o corporación pública determinará cuál será el pago razonable por el uso de tales instalaciones y servicios.

4. Cualquier acuerdo o regulación que no esté cónsono con lo antes mencionado, no cumplirá con las disposiciones de la Ley Núm. 26, *supra*, y será inválido.

D. APORTACIÓN PATRONAL PARA EL PLAN MÉDICO: ARTÍCULO 2.07

1. Se mantienen inalteradas las aportaciones que reciben los empleados públicos de las agencias del Gobierno Central.
2. Las aportaciones de los empleados de las corporaciones públicas se mantendrán inalteradas hasta el 30 de junio de 2018.
3. La Legislatura y el Ejecutivo buscarán alternativas para no reducir la aportación que reciben los empleados de las corporaciones públicas. De no poder conseguir los ahorros necesarios para las aportaciones al plan médico de los empleados de las corporaciones públicas, el 1 de julio de 2018 se comenzará un proceso para igualar las aportaciones de los mismos a las de los empleados del Gobierno Central.
4. De no conseguir los ahorros necesarios, todo funcionario o empleado público, unionado o no unionado, con convenio colectivo o sin convenio, que trabaje para alguna Corporación Pública, excluyendo a la Universidad de Puerto Rico, tendrá derecho a una aportación patronal que será determinada por el Comité de Cumplimiento con el Plan Fiscal. Esto utilizando como base las métricas establecidas en el Plan Fiscal, pero que nunca será menor de la aportación patronal mínima de cien dólares (\$100) establecida por Ley para los empleados del Gobierno Central.
5. La Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico (AAFAF) podrá negociar y acordar cubiertas de seguros más económicas con aseguradoras privadas o bajo cubierta pública, para la elección del empleado en el Gobierno como Empleador Único o por agencia o grupos de agencias. Cualquier reducción a la aportación patronal del plan médico requerirá que AAFAF ofrezca una cubierta de plan médico a esos empleados públicos.
6. Todo empleado de corporación pública, o dependiente, que padezca de una enfermedad catastrófica, crónica o terminal preexistente, mantendrá la aportación patronal vigente para su seguro médico de manera inalterada, durante todo el tiempo que permanezca vinculado en el servicio público.

E. BONIFICACIONES: ARTÍCULO 2.08

1. A partir de la Ley Núm. 26, *supra*, la única bonificación económica que se le otorgará a los empleados públicos del Gobierno Central y sus corporaciones públicas será por concepto del bono de Navidad.
2. La cantidad que los empleados tendrán derecho a recibir por concepto del bono de Navidad será de seiscientos dólares (\$600.00).
3. No será válido otro bono contenido en regulación, convenio, acuerdo o uso y costumbre mientras duren las disposiciones que ordena la Ley Núm. 26, *supra*.

F. REMUNERACIÓN DEL TRABAJO EN EXCESO DE LA JORNADA REGULAR: ARTÍCULO 2.09

1. El programa de trabajo de cada agencia o instrumentalidad pública se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular establecida en la agencia o instrumentalidad pública para los empleados.
2. No obstante, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse, la necesidad de los servicios para proteger y preservar la vida y propiedad de los ciudadanos, por cualquier situación de emergencia, por eventos de fuerza mayor, disturbios atmosféricos, situaciones imprevistas o de mantenimiento necesarias para dar continuidad a un servicio esencial, se podrá requerir a los empleados que presten servicios en exceso de su jornada de trabajo, diaria o semanal, o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el Gobernador sin cargo a licencia. En estos casos, deberá mediar una autorización previa del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por la Autoridad Nominadora o por aquel funcionario en quien ésta delegue.
3. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.
4. Cuando se les requiera prestar servicios en exceso de la jornada regular, los empleados tendrán derecho a recibir tiempo compensatorio, a razón de tiempo y medio, por: los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal; hora de tomar alimentos, y; por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el Gobernador.

5. El tiempo compensatorio deberá ser disfrutado por el empleado dentro del período de seis (6) meses a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo en exceso de su jornada regular. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible, se le podrá acumular el tiempo compensatorio hasta un máximo de doscientas cuarenta (240) horas.
6. En los casos de empleados que ejerzan funciones de seguridad pública, respuestas a emergencia o actividades de temporadas, según estos términos se definen en la “Ley Federal de Normas Razonables del Trabajo” (FLSA, por sus siglas en inglés), salvo por lo dispuesto en el Artículo 10 de la Ley Núm. 53-1996 y el Artículo 2.09 de la Ley Núm. 20-2017, se podrán acumular hasta cuatrocientas ochenta (480) horas.
7. El reconocimiento de tiempo extra mediante tiempo compensatorio no procede para las horas que el empleado acumule en exceso de los límites mencionados, en cuyo caso se deben aplicar las disposiciones de la FLSA.
8. En el caso de los policías, según dispone el Artículo 2.09 de la Ley Núm. 20-2017, a estos se les pagará a tiempo y medio y tendrán la opción de escoger la paga de estas horas sin tener que acumularla como tiempo compensatorio y dicho pago por horas extras no estará incluido en el ingreso bruto y no tributará.
9. Está excluido de compensación por servicios prestados fuera de la jornada de trabajo regular cualquier empleado que realice funciones de naturaleza administrativa, ejecutiva o profesional, conforme estos términos se definen en la FLSA.
10. Ninguna disposición sobre Trabajo en exceso a la jornada regular puede ser contraria a las disposiciones de la FLSA.
11. Todos los empleados no-exentos de las corporaciones públicas continuarán disfrutando de la compensación por tiempo extra tal y como lo hacían antes de la Ley Núm. 26, *supra*, ya sea con paga a razón de tiempo y medio de su tipo regular de pago, o tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio, según fuera el caso. Lo cual nunca podrá ser mayor del tiempo y medio establecido en la Ley Núm. 26, *supra*.
12. El único pago válido por tiempo extra trabajado será a razón de tiempo y medio de salario. Ningún otro pago contenido en regulación, convenio, acuerdo o uso y costumbre será concedido mientras dure la suspensión y/o paralización que dispone la Ley Núm. 26, *supra*.

G. LIQUIDACIÓN DE DÍAS EN EXCESO DE VACACIONES Y LICENCIA POR ENFERMEDAD: ARTÍCULO 2.10

1. Cada agencia, instrumentalidad o corporación pública tiene que reconocerle a todo empleado público, unionado y no unionado, los balances de licencias por vacaciones y enfermedad acumuladas a la fecha de vigencia de la Ley Núm. 26, *supra*, pero no podrá liquidar en efectivo los excesos acumulados antes de la vigencia de dicha Ley.
2. Las agencias o instrumentalidades públicas están obligadas a establecer de forma inmediata un plan para permitirle a sus empleados agotar el exceso de los balances por concepto de licencia de vacaciones acumulados, de manera tal que, al 31 de diciembre del 2017, no haya acumulaciones en exceso de lo permitido en licencia de vacaciones.
3. El exceso de la licencia por enfermedad solo podrá ser utilizado cuando el empleado lo utilice para acudir a cita médica, realizarse estudios o pruebas médicas, se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. Es en estas circunstancias que la agencia o instrumentalidad, una vez se establezca que procede el uso de licencia por enfermedad, deberá realizar los ajustes necesarios para que el empleado utilice el exceso de enfermedad en el momento en que lo necesite. En ninguna otra circunstancia la agencia o instrumentalidad vendrá obligada a realizar ajustes para que se agoten los días en exceso por concepto de enfermedad.
4. Después del 31 de diciembre de 2017, se perderán los balances en exceso que no hayan sido utilizados, conforme dispone la Ley Núm. 26, *supra*.
5. A partir del 29 de abril de 2017, ningún empleado público, tendrá derecho al pago de la liquidación de días en exceso por concepto de vacaciones o enfermedad.
6. El reconocimiento y máximo de los balances acumulados de estas licencias según la Ley Núm. 26, *supra*, serán los únicos válidos y ninguna otra disposición contraria contenida en regulación, convenio, acuerdo o uso y costumbre será aplicable mientras duren las disposiciones de dicha Ley.
7. Excesos de licencia por enfermedad congelados al amparo de la Ley Núm. 66-2014 y la Ley Núm. 3-2017:

- i. Los excesos de los balances de licencia por enfermedad de los empleados de las corporaciones públicas que fueron congelados en virtud del Artículo 17 de la Ley Núm. 66-2014 y del Artículo 14 de la Ley Núm. 3-2017, serán descongelados y devueltos a los balances de enfermedad de cada empleado.
 - ii. Al 1 de enero de 2018, ningún empleado podrá tener más de noventa (90) días de licencia de enfermedad.
8. Banco de Licencia por Enfermedad por Agencia negociados al amparo de la Ley Núm. 66-2016²:
 - i. El Banco de Licencia por Enfermedad Catastrófica y Prolongadas creado como resultados de los acuerdos entre el Gobierno de Puerto Rico y las uniones, al amparo de la Ley Núm. 66-2014, se seguirá utilizando según las normas promulgadas por cada agencia hasta agotarse los balances de éstos.

H. LIQUIDACIÓN FINAL DE LICENCIA DE VACACIONES ACUMULADAS EN CASO DE DESVINCULACIÓN DEL EMPLEADO DEL SERVICIO PÚBLICO: ARTÍCULO 2.11

1. Comenzando el 29 de abril de 2017, cualquier empleado, que se desvincule del servicio público, renuncie o se jubile, tendrá derecho al pago de una liquidación final de los días que tenga disponibles, solo en cuanto al balance de su licencia de vacaciones, al momento del cese de servicios, lo cual nunca podrá ser mayor de sesenta (60) días. No se liquidará licencia por enfermedad.
2. El empleado podrá autorizar para que se destine el balance y/o exceso de licencia de vacaciones preexistente a la aprobación de esta Ley a su Sistema de Retiro para que cotice como tiempo trabajado.
3. El reconocimiento de la liquidación de esta licencia será el único válido y ninguna otra disposición contraria contenida en regulación, convenio,

² Véase Carta Circular Núm. 1300-28-15 y Carta Circular Núm. 1300-42-26 del Departamento de Hacienda, las cuales expresan lo siguiente:

“Luego de la aprobación de la Ley 66-2014, el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico entró en negociaciones con las uniones que representan los trabajadores unionados del Gobierno Central. Como parte de los acuerdos se dispuso que se suspenderá el pago de la acumulación del exceso de la licencia por enfermedad sujeto a una evaluación anual de las condiciones económicas y fiscales que permitan su otorgación, o un máximo de tres (3) años, lo que ocurra primero. El exceso no pagado, ni disfrutado al 30 de junio de 2016, pasará a formar parte de un Banco de Licencia por Enfermedad por Agencia, para que pueda ser utilizado por aquellos trabajadores que agoten su licencia acumulada por causa de alguna enfermedad prolongada que incapacite al trabajador temporariamente.”

acuerdo o uso y costumbre será aplicable mientras dure la suspensión que dispone la Ley Núm. 26, *supra*.

I. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LAS ENTIDADES DE LA RAMA EJECUTIVA

1. Cada Jefe de Agencia o Autoridad Nominadora viene obligado a formular un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los empleados y supervisores, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse no más tarde del 31 de diciembre de cada año para que entre en vigor el primero de enero del año siguiente, de modo que los empleados no pierdan licencia de vacaciones al finalizar el año natural y disfruten de su licencia regular de vacaciones.
2. Será responsabilidad de las agencias, instrumentalidades públicas y de todos los empleados dar cumplimiento estricto al referido plan. Sólo podrá hacerse excepción por necesidad clara e inaplazable del servicio, debidamente certificada.
3. Los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio, evidenciada de forma escrita y a requerimiento de la agencia o instrumentalidad pública, podrán disfrutar, de por lo menos el exceso sobre el límite de sesenta (60) días, en la fecha más próxima posible, dentro del término de los primeros tres (3) meses del siguiente año natural, entendiéndose para el primero de abril del siguiente año.
4. Cada Jefe de Agencia u Autoridad Nominadora viene obligado a implementar un plan para que los empleados puedan disfrutar los balances en exceso que tengan por concepto de licencia de vacaciones.
5. Para la fecha del 30 de junio de 2017, todas las agencias y corporaciones públicas debieron notificar y advertir, a todos sus empleados, sus balances y que los excesos deberán ser utilizados conforme al propósito de cada licencia antes del 31 de diciembre de 2017 para no perderlos. De existir un plan para disfrutar los excesos de la licencia de vacaciones, se debe revisar para atemperarlos a las disposiciones de la Ley Núm. 26, *supra*, y este memorando especial.
6. Cada Jefe de Agencia u Autoridad Nominadora viene obligada a proveer para el disfrute de la licencia de vacaciones acumuladas en exceso, previo al trámite

de cualquier separación que constituya una desvinculación total y absoluta del servicio y/o al trámite de un cambio para pasar a prestar servicios en otra agencia o instrumentalidad pública.

7. Cada Jefe de Agencia u Autoridad Nominadora deberá designar por escrito al personal de su Entidad a quien le va a delegar la autoridad suficiente para tomar decisiones y trabajar el proceso para implementar la Ley Núm. 26, *supra*, y este Memorando Especial. Éstos deberán informar por escrito a la OATRH, en un término no mayor de diez (10) días laborables, contados a partir de la fecha de promulgación del presente Memorando Especial, quién será la persona designada, el puesto que ocupa y su correo electrónico.
8. La Autoridad Nominadora o su representante tendrán la responsabilidad de asegurar el cumplimiento de la presente directriz y de atemperar toda normativa previa a las disposiciones de la misma y de la Ley Núm. 26, *supra*.

ARTÍCULO VII - OTRAS DISPOSICIONES:

1. Ninguna orden, convenio, acuerdo, reglamento, disposición administrativa o norma de cualquier naturaleza podrá ir en contravención con las disposiciones de la presente normativa.
2. Cada Entidad de la Rama Ejecutiva deberá brindarle copia de esta normativa a los empleados, ya sea por formato electrónico o de forma impresa y presentar evidencia a la Oficina de Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.
3. Las disposiciones de esta directriz derogan aquellas disposiciones de otros memorandos o normativas que sean inconsistentes con la misma.
4. Los reembolsos por dietas, millaje, hospedaje y uniformes, no son beneficios marginales, por lo que no están cobijados por la Ley Núm. 26, *supra*, y se seguirán reembolsando del mismo modo que previo a la aprobación de la Ley Núm. 26, *supra*, de acuerdo al Convenio Colectivo o la reglamentación vigente aplicable.

ARTÍCULO VIII - CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD:

Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta normativa fuera anulada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el remanente de esta normativa. El efecto

de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de la misma que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional. Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección, subsección, título, capítulo, subcapítulo, acápite o parte de esta normativa fuera invalidada o declarada inconstitucional, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará la aplicación del remanente de esta normativa a aquellas personas o circunstancias en que se pueda aplicar válidamente.

ARTÍCULO IX - VIGENCIA:

Las disposiciones de esta normativa entrarán en efecto inmediatamente y son aplicables para los beneficios marginales aplicables desde la fecha de la firma de la Ley Núm. 26, *supra*. Las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas deberán hacer los ajustes para implementar las presentes disposiciones desde la vigencia del referido estatuto.

ARTÍCULO X - CLÁUSULA DEROGATORIA:

Se deroga el Memorando Especial Núm. 20-2017 de 5 de mayo de 2017.