

ADMINISTRACIÓN DE SEGUROS DE SALUD DE P.R.

DEPARTMENT OF STATE

No. 6946
Date: 11 FEB 2000
Approved: Mariana Pina
Secretary of State
By: Maria D. Day
Assistant Secretary for Services



**ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
ADMINISTRACION DE SEGUROS DE SALUD DE PUERTO RICO
SAN JUAN PUERTO RICO**

CERTIFICADO DEL SECRETARIO

Yo, Sr. Manuel San Juan, Secretario de la Junta de Directores de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico "ASES", una corporación pública creada en virtud de la Ley Número 72 de 7 de septiembre de 1993, según enmendada, certifico que la siguiente resolución fue adoptada en una reunión de la Junta de Directores de ASES sostenida el día 13 de diciembre de 2004, y que dicha resolución no ha sido alterada, enmendada, modificada o revocada y la misma continúa en toda su fuerza y vigor:

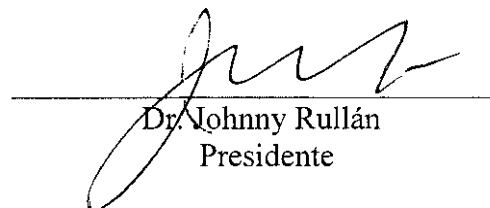
RESUELVASE, que el día lunes 13 de diciembre de 2004, los miembros de la Junta de Directores de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico (en adelante ASES), aprobaron por unanimidad el Reglamento de Personal.

EN TESTIMONIO DE LO CUAL, firmo y fijo el sello de ASES hoy 13 de diciembre de 2004.



Sr. Manuel San Juan
Secretario

Yo, Johnny Rullán, Presidente de la Junta de Directores de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico, certifico que el Sr. Manuel San Juan ha sido debidamente nombrado para actuar como Secretario de ASES y que la firma que precede es genuina.



Dr. Johnny Rullán
Presidente

ARTICULO 1 Se enmienda el Artículo 8.3 SOLICITUD DE EMPLEO para añadir lo siguiente:

Conjuntamente con la solicitud de empleo el candidato deberá presentar una certificación de radicación de planilla de contribución sobre ingresos de los cuatro (4) años previos a la solicitud. De no haber rendido planilla en cualquiera de los cuatros (4) años previos deberá completar el formulario titulado “Información sobre su Planilla de Contribución sobre Ingresos, (Modelo SC-2638).

ARTICULO 2 Se enmienda el Artículo 11.2, CESANTIAS, Sección(a) del inciso (2), para que lea como sigue:

(1)

(2) Serán separados en primer termino los empleados transitorios que presten servicios en la Administración; en segundo lugar los empleados probatorios y por último los empleados regulares. Se decretarán las cesantías dentro de los grupos de empleados cuyos puestos tengan el mismo titulo de clasificación. A los fines de este inciso los empleados probatorios que inmediatamente antes de adquirir ese status hubiesen sido empleados regulares se considerarán como empleados regulares.

ARTICULO 3 Se enmienda el Artículo 12, LICENCIAS Y BENEFICIOS MARGINALES para añadir en los incisos (A), Vacaciones Regulares, (B) Licencia por Enfermedad y (C) Licencia de Maternidad y Adopción lo siguiente:

A. Vacaciones Regulares

En caso en que ocurran circunstancias especiales, el Director Ejecutivo podrá adelantar licencia regular, hasta un máximo de quince días (15) laborales , a cualquier empleado que haya trabajado para los Programas por más de (1) año, y no tenga balance de licencia acumulada.

Todo empleado que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo adelantado. Durante dicho periodo el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le ira acreditando al tiempo que se le adelanto hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente, antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado a rembolsar a los Programas el equivalente en dinero de la licencia anticipada que adeude a la Agencia.

Cualquier empleado podrá ceder hasta un máximo de cinco (5) días de licencia regular acumulada a otro empleado de la agencia, durante un (1) mes en particular, cuando el empleado que reciba la licencia sufra una emergencia que prácticamente le imposibilite de cumplir sus funciones por un periodo de días considerable. Los requisitos y condiciones son los siguientes:

- El empleado cesionario haya trabajado ininterrumpidamente no menos de doce meses con cualquier entidad gubernamental.
- El empleado cesionario no tenga historial previo de disciplina relacionada con su asistencia y puntualidad al trabajo.

- El empleado cesionario haya agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho como consecuencia de la emergencia.
- El empleado cesionario o su representante autorizado solicite por escrito la cesión propuesta explicando las razones y de ser necesario presentando la evidencia médica al respecto, a satisfacción de la agencia.
- El empleado cedente mantenga un balance de no menos de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días que va ceder.
- El empleado cedente autorice en la agencia por escrito la cesión de su licencia por vacaciones, especificando el nombre, apellidos y número de seguro social del cesionario.
- Ningún empleado podrá ceder más de quince (15) días al año.

B. Licencia por Enfermedad

En casos de ausencias por enfermedad que se prolonguen por más de dos (2) días laborables consecutivos, el empleado presentará solicitud de licencia por enfermedad acompañada de certificación médica, no más tarde del quinto día laborable desde su regreso al trabajo.

Cualquier empleado podrá ceder hasta un máximo de cinco (5) días de licencia por enfermedad acumulada a otro empleado de la agencia, durante un (1) mes en particular, cuando el empleado que reciba la licencia sufra una emergencia que prácticamente le imposibilite de cumplir sus funciones por un periodo de días considerable. Los requisitos y condiciones son los siguientes:

- El empleado cesionario haya trabajado ininterrumpidamente no menos de doce meses con cualquier entidad gubernamental.
- El empleado cesionario no tenga historial previo de disciplina relacionada con su asistencia y puntualidad al trabajo.
- El empleado cesionario haya agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho como consecuencia de la emergencia.
- El empleado cesionario o su representante autorizado solicite por escrito la cesión propuesta explicando las razones mediante certificación médica que ha satisfacción de la Agencia acredite su condición de salud.
- El empleado cedente mantenga un balance de no menos de nueve (9) días de licencia por enfermedad en exceso de la cantidad de días que va ceder.
- El empleado cedente autorice en la agencia por escrito la cesión de su licencia por enfermedad especificando el nombre, apellidos y número de seguro social del cesionario.
- Ningún empleado podrá ceder más de nueve (9) días al año.

La licencia por enfermedad podrá anticiparse exclusivamente por el Director Ejecutivo de la Agencia hasta un máximo de nueve (9) días laborables a los empleados regulares que tengan un año o más de servicio ininterrumpido con cualquier entidad gubernamental.

Todo empleado que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo adelantado. Durante dicho periodo el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar a los Programas el equivalente en dinero de la licencia anticipada que adeude a la Agencia.

Todo empleado podrá solicitar una licencia especial de hasta un máximo de cinco (5) días laborables al año con cargo a su licencia por enfermedad acumulada, siempre y cuando mantenga un balance mensual mínimo de quince (15) días. La misma deberá utilizarse para:

- (a) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas. Requiere evidencia médica.
- (b) Enfermedad y/o gestiones con personas de edad avanzada o impedidos del primer y segundo grado de consanguinidad o primer grado de afinidad o personas sobre las que tenga tutela legal, según definido por ley. Estas gestiones deberán de ser cónsonas con el propósito de esta licencia de enfermedad. Requiere evidencia médica.
- (c) Primera comparecencia como parte peticionaria, víctima o querellante en procesos administrativos o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública, en casos de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia

expedida por la autoridad competente que acredite tal comparecencia.

C. Licencia por Maternidad y Adopción

Definición de Alumbramiento: acto mediante el cual la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de este mediante procedimiento quirúrgico-obstétrico. Comprenderá así mismo cualquier alumbramiento prematuro o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Normas Generales:

1. La empleada deberá radicar la solicitud de licencia por maternidad o adopción con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha en que ha de comenzar a disfrutarlas, acompañando la misma con certificación medica que haga constar la fecha probable de alumbramiento y en caso de adopción evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción en el organismo competente.
2. La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Reglamento.
3. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento 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.

4. La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas, de incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una semana antes del alumbramiento.

5. Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad (100%) de su sueldo.

6. En el caso de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del periodo de nombramiento.

7. De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un periodo de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

8. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo antes de expirar el periodo de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la Agencia certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia al balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar a que tiene derecho.

9. Cuando el médico que la atiende estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-partum a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. (en ningún caso la agencia pagará más de 12 semanas al 100% del salario)

10. En casos de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

11. La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, 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.

12. En caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del periodo de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y la atención del menor, la Agencia deberá concederle licencia por enfermedad.

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De

ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin sueldo.

13. La empleada que adopte a un menor de edad pre-escolar, entiéndase un menor cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

14. 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.

15. La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con no menos que quince (15) días de anticipación a la Agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

16. La Agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con la anticipación correspondiente.

17. En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño (a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

ARTICULO 4 Se añaden los incisos (D), Licencias para el Periodo de Extracción Materna, (E) Licencia por Paternidad y (H) Licencia por Luto y se intitulan los incisos de: (F)Licencia por Accidentes del Trabajo, (G) Licencia por Desastres Naturales, (I) Licencia Médica y Familiar, (J)Licencia Militar, (K)Licencia sin Sueldo, (L)Licencia para Fines Judiciales y (M) Licencias para Visitar Escuelas.

D. Licencias para el Periodo de Extracción de Leche Materna

La empleada que se reintegre a sus labores después de disfrutar de su licencia por maternidad, tendrá la oportunidad de extraerse leche materna en los lugares habilitados a esos efectos por los Programas. Para lograr este objetivo la empleada deberá hacer la solicitud pertinente de la forma y manera establecida por los Programas mediante procedimiento escrito a tales efectos. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de un

periodo de media hora ($\frac{1}{2}$) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que puede ser distribuida en dos periodos de quince (15) minutos cada uno para tal propósito. Este periodo tendrá una duración máxima de un doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.

Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar en la Agencia una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que continua lactando a su bebé.

E. **Licencia por Paternidad**

Normas Generales

1. La licencia por paternidad comprenderá el periodo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del nacimiento del hijo o hija.
2. Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la Agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre del menor.
3. El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la mayor brevedad posible someterá el certificado de nacimiento.
4. Durante el periodo de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad (100%) de su sueldo.

5. En el caso de un empleado con status transitorio, la licencia por paternidad no excederá del periodo de nombramiento.

6. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

7. Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos, vigentes en Puerto Rico.

F. Licencia por Accidentes del Trabajo

G. Licencia por Desastres Naturales

H. Licencia Por Luto

Se concederá licencia por luto en caso de defunción de cualquiera de los siguientes miembros de la familia inmediata del empleado según se establece a continuación: tres (3) días laborables consecutivos en caso del fallecimiento del padre y madre biológico o adoptivo, hermanos, cónyuge, hijos y nietos y dos (2) días laborables consecutivos caso del fallecimiento de tíos, abuelos y suegros.

En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de la jurisdicción de Puerto Rico el empleado tendrá derecho a dos (2) días laborables adicionales a lo establecido anteriormente.

El empleado deberá presentar certificado de defunción o evidencia aceptable para los programas y en caso de fallecimiento fuera de la jurisdicción de Puerto Rico evidencia de pasajes.

I. Licencia Medica y Familiar

J. Licencia Militar

K. Licencia sin Sueldo

L. Licencia para Fines Judiciales

M. Licencia para Visitar Escuelas

ARTICULO 5 Para añadir en la lista de los Días Feriados, Artículo 12.4, el medio día del 24 de diciembre.

ARTICULO 6 Se enmienda Artículo 13.6C Procedimiento Disciplinario

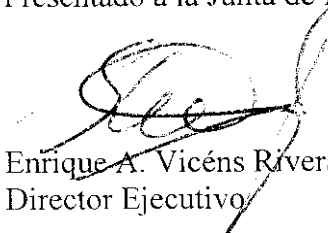
El empleado podrá apelar la decisión de la Administración ante el Director Ejecutivo dentro de los siguientes quince (15) días laborables contados a partir del recibo de la comunicación.

ARTICULO 7 – VIGENCIA

Estas enmiendas entrarán en vigor treinta (30) días después de su radicación en el Departamento de Estado y se aplicarán prospectivamente.

Quedan enmendadas por la presente, cualesquiera disposiciones o resoluciones anteriores referentes a beneficios de la misma naturaleza.

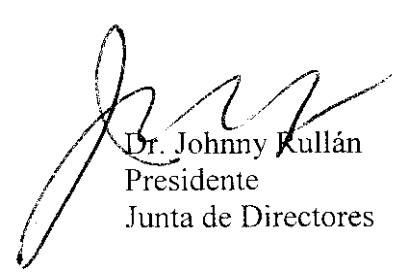
Presentado a la Junta de Directores de la Administración de Seguros de Salud por:



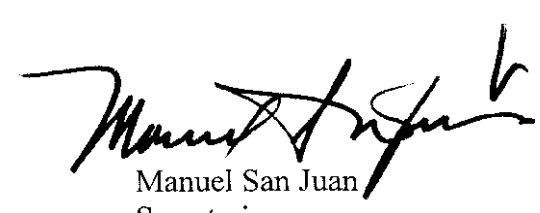
Enrique A. Vicéns Rivera
Director Ejecutivo

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de diciembre de 2004.

APROBADO POR:



Dr. Johnny Kullán
Presidente
Junta de Directores



Manuel San Juan
Secretario
Junta de Directores

En San Juan, Puerto Rico, a 13 de diciembre de 2004.

