



AUTORIDAD PARA EL
FINANCIAMIENTO DE LA VIVIENDA
DE PUERTO RICO

Buena Vista
67081, San Juan, P.R.
Tel: (787) 762-1234

GOBIERNO DE PUERTO RICO

5 de agosto de 2011

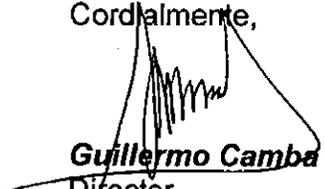
Todo el Personal Gerencial de Carrera

ENMIENDAS AL REGLAMENTO DE PERSONAL PARA LOS EMPLEADOS DE CARRERA

Conforme a la Ley Núm. 103 del 11 de agosto de 2001, según enmendada, la Junta de Directores de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico en reunión del 25 de mayo de 2011 y mediante la Resolución 2001-32 adoptó el Reglamento para Empleados de Carrera de la Corporación para la Vivienda de Puerto Rico. Este será el único reglamento para sus empleados de carrera gerenciales y el cual se denomina Reglamento para Empleados de Carrera de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico. El documento recoge, para su conocimiento, las enmiendas, derogaciones e inclusiones hasta el presente,

De tener alguna duda, deberán comunicarse a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

Cordialmente,



Guillermo Camba Casas

Director

Recursos Humanos y Relaciones Laborales

Anejos

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Emmienda al Reglamento
5.2	<p>Reinstalación de los Empleados de Confianza</p> <p>Si un empleado en el Servicio e Carrera con status regular pasa al Servicio de Confianza, y posteriormente se separa de este último servicio, tendrá derecho a ser reinstalado a un puesto de igual clasificación o de clasificación similar al que ocupaba en el Servicio de Carrera al momento en que pasó a ocupar el de confianza. La reinstalación del empleado en el Servicio de Carrera deberá efectuarse simultáneamente con la separación del puesto de confianza.</p>	<p>Si un empleado en el Servicio e Carrera con status regular pasa al Servicio de Confianza, y posteriormente se separa de este último servicio, tendrá derecho a ser reinstalado a un puesto de igual clasificación o de clasificación similar al que ocupaba en el Servicio de Carrera al momento en que pasó a ocupar el de confianza. La reinstalación del empleado en el Servicio de Carrera deberá efectuarse simultáneamente con la separación del puesto de confianza.</p> <p>Se reconoce igual derecho a todo empleado que habiendo obtenido un puesto dentro del servicio de carrera en una agencia de gobierno, corporación pública o municipio pase a ocupar un puesto de confianza en la Autoridad. Lo anterior estará sujeto a lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. que no haya ocurrido interrupción en el servicio, en términos de días laborables al efectuarse la transacción; 2. que del expediente de personal de empleado conste indudablemente que había adquirido legalmente un puesto con status regular permanente dentro del servicio de carrera y que no hubo desvinculación del servicio público; 3. que el empleado haya ocupado el puesto de confianza en la Autoridad por un año sin interrupción en el servicio; 4. que el empleado no haya sido destruido por motivo de violación a las normas de conducta de la Autoridad o a la comisión de delito; 5. la retribución a asignarse a todo empleado que pase del servicio de confianza al servicio de carrera se establecerá de conformidad con las normas establecidas en el Artículo 11, Sección 11.2.9; 6. que el empleado no se encuentre acogido a una licencia sin sueldo de la agencia de la cual proviene;

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Emienda al Reglamento
7.3.2.3.1	Están físicamente o mentalmente incapacitados para desempeñar las funciones del puesto.	7. que concederle el puesto (igual o similar) al empleado no afectará adversamente la estructura organizacional, ni los servicios que se prestan en las unidades de conforman la Autoridad. Están físicamente o mentalmente incapacitados para desempeñar las funciones esenciales del puesto.
11.2.7	<u>Diferenciales</u> El Presidente podrá autorizar concesión de sueldos diferenciales cuando la ubicación geográfica, las condiciones extraordinarias de trabajo o las dificultades extraordinarias en cuanto a reclutamiento o retención de personal en determinados puestos justifiquen el uso de incentivos adicionales al sueldo ordinario. El diferencial constituirá una compensación especial que se eliminará cuando desaparezcan las circunstancias que justificaron su concesión. Todo caso de diferencial deberá justificarse por escrito.	<u>Eliminada.</u> La Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales establecerá el procedimiento administrativo para evaluar, otorgar y fiscalizar los diferenciales.
11.2.8	<u>Labor Interina</u> Los empleados designados interinamente por un período mayor de cinco (5) días laborables en un puesto superior al suyo recibirán el sueldo que le correspondería de ser ascendido al puesto. Se excluye de esta norma a todos los Oficiales.	Los empleados regulares designados interinamente para desempeñar las funciones de un puesto superior de carrera por un periodo mayor de cinco (5) días laborables, en sustitución de un empleado en disfrute de cualquier tipo de licencia o asignado a otra agencia a través de un destaque administrativo o designado administrativamente a otra área dentro de la misma institución o que esté interino en otro puesto o un empleado asignado por más de cinco (5) días laborables a realizar las funciones de un puesto vacante, recibirán un ajuste en el sueldo equivalente al que le correspondería de ser ascendido al puesto. El empleado designado por esta causa, deberá cumplir con el requisito de educación mínima requerida para el puesto. Este procedimiento no aplica para sustituir empleados que ocupan puestos de confianza, para lo cual media una designación de la Junta de

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Enmienda al Reglamento
11.2.9	<p>Reinstalaciones</p> <p>Como norma general, todo empleado que se reinstale en un puesto de carrera, como resultado de haberse separado de un puesto de confianza, la terminación de licencia sin sueldo, o como resultado de haber fracasado en el periodo probatorio de otro puesto, devengará el mismo sueldo que tenía en el puesto en que servía como empleado regular de carrera.</p> <p>Si la clase se hubiere reasignado o la escala anterior hubiere sido modificada, el sueldo del empleado se establecerá conforme a la escala retributiva vigente. Si el empleado objeto de la reinstalación hubiere disfrutado de algún aumento general otorgado a los empleados de la Corporación, dicho aumento le será reconocido al momento de la reinstalación.</p> <p>En ningún caso de reinstalación del servicio de confianza al servicio de carrera el salario del empleado reinstalado será menor que el salario que tenía como empleado de carrera, más los aumentos concedidos por la gerencia a esa clase de puesto.</p>	<p>Directores del Banco. El periodo trabajado por labor interina será considerado como experiencia válida acreditada.</p> <p>Todo empleado que tenga derecho a reinstalación al servicio de carrera según definido por este Reglamento, recibirá al momento de su reinstalación, la compensación a tenor con las disposiciones siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Todo empleado que se reinstale en un puesto de carrera, como resultado de haberse separado de un puesto de confianza, al finalizar una licencia sin sueldo, o como resultado de haber fracasado en el periodo probatorio de otro puesto, devengará el sueldo que tenía en el último puesto como empleado regular de carrera. 2. El empleado que finaliza una licencia sin sueldo o que haya fracasado en el periodo probatorio, tendrá derecho a todo ajuste salarial por efecto de la implantación de un plan de clasificación y retribución; o si la clase se hubiera reasignado o la escala anterior hubiere sido modificada, el sueldo del empleado se establecerá conforme a la escala retributiva vigente. 3. El empleado de confianza que se reinstala, recibirá, además, el por ciento más alto de aumento en la distribución de la matriz del servicio de carrera, correspondiente a las evaluaciones del desempeño que se haya efectuado cada año. Además, tendrá derecho a todo ajuste salarial por efecto de la implantación de un plan de clasificación y retribución; o si la clase se hubiere reasignado o la escala anterior hubiere sido modificada, el sueldo del empleado se establecerá conforme a la escala retributiva vigente.
12.1.2	<p>Jornada de Trabajo</p> <p>Las horas trabajadas por el personal, en exceso de la</p>	<p>Las horas trabajadas por el personal, en exceso de la jornada diaria regular o de la jornada semanal regular, se compensará a tiempo doble y mediante pago en dinero. Igualmente, las</p>

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Enmienda al Reglamento
12.1.3	<p>Jornada diaria regular o de la jornada semanal regular, se compensará a tiempo doble y mediante pago en dinero. Igualmente, las horas trabajadas por ese personal durante domingos y días feriados se le compensarán en dinero a razón de tres (3) veces la compensación regular por hora incluida la paga regular concedida. Los oficiales y los empleados gerenciales clasificados como administradores o ejecutivos, según lo define la Junta de Salario Mínimo mediante el Reglamento Núm. 13, quedan exentos de las disposiciones de esta Sección. Sin embargo, aquel personal de supervisión que por motivo del "Expedite Fund Availability Act" se le requiera trabajar permanentemente en días feriados locales recibirá una compensación especial adicional cuyo monto determinará el Presidente.</p>	<p>horas trabajadas por ese personal durante domingos y días feriados se le compensarán en dinero a razón de tres (3) veces la compensación regular por hora incluida la paga regular concedida. Los oficiales y los empleados gerenciales clasificados como administradores o ejecutivos, según lo define la Junta de Salario Mínimo mediante el Reglamento Núm. 13, quedan exentos de las disposiciones de esta Sección. Sin embargo, las horas que este personal utilice para asuntos personales que no excedan de la mitad de su jornada regular diaria, no le serán cargadas a ninguna de sus licencias regulares, siempre y cuando complete su jornada regular semanal de 37,5 horas, físicamente trabajadas, las cuales serán computadas al finalizar cada semana. Disponiéndose que las horas que el personal exento utilice para asuntos personales en exceso de media jornada diaria regular, así como aquellas que no le permitan cumplir con su jornada regular de 37.5 horas, le serán cargadas a sus licencias. Esta disposición no deberá interpretarse como que el personal deberá cumplir cabalmente con éste, y solicitar autorización del supervisor inmediato para cualquier alteración en la jornada diaria regular, conforme lo dispuesto en el procedimiento de asistencia aplicable a los empleados gerenciales.</p>
13.3.2.8	<p>Cuando las necesidades del servicio lo exijan, se podrá requerir de cualquier empleado que trabaje durante los días libres a que tenga derecho. El empleado trabajará, a menos que medie justa causa para negarse a ello. Las horas trabajadas, según aquí definidas, se considerarán como horas extras a pagarse en dinero.</p>	<p>Cuando las necesidades del servicio lo exijan, se podrá requerir de cualquier empleado que trabaje durante los días libres a que tenga derecho, a menos que medie justa causa para negarse a ello. Las horas trabajadas por el personal no exento, según aquí definidas, se considerarán como horas extras a pagarse en dinero.</p>
13.3.2.8	<p>Licencia por Enfermedad A aquellos empleados que al finalizar cada año natural tengan una reserva de licencia por enfermedad de menos de</p>	<p>a) Aquellos empleados que al finalizar cada año natural tengan una reserva de licencia por enfermedad menor de noventa (90) días, se le liquidará el setenta y cinco (75%)</p>

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Emienda al Reglamento
13.3.1.3	<p>noventa (90) días, el Banco le pagará un setenta y cinco por ciento (75%) 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, el Banco le pagará el 100% de las horas acumuladas en exceso de noventa (90) días.</p>	<p>por ciento de los días acumulados y no utilizados en el año. Aquellos empleados que al finalizar el año natural tengan una reserva de licencia por enfermedad mayor de noventa (90) días, el Banco le liquidará el 100% de los días acumulados y no utilizados en el año. Disponiéndose, que si luego de pagada esta liquidación (Bono de Enfermedad) el empleado mantiene un balance mayor de veinte (20) días, éste podrá optar por solicitar la liquidación, parcial o total, del exceso de veinte (20) días. El empleado tendrá treinta días luego de pagada la liquidación antes indicada (Bono de Enfermedad) para ejercer esta opción. El Banco tramitará la liquidación de los días solicitados en el periodo de pago siguiente a la fecha de su solicitud.</p> <p>b) Los empleados gerenciales podrán renunciar al pago del Bono de Enfermedad para el año en curso (2011) previo a la fecha límite notificada por la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. No obstante, a partir del año natural 2012 no podrán renunciar al pago del Bono de Enfermedad. (Énfasis suplido)</p>
13.3.1.11	<p>Licencia de Vacaciones</p> <p>Ningún empleado podrá tener acumulados más de setentidós (72) días de vacaciones al terminar el año natural a excepción de aquellos que por necesidades de servicio, según requerido y aprobado previamente por el Presidente o por otra causa de fuerza mayor o fuera de su control, no hayan podido disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural.</p>	<p>Ningún empleado podrá tener acumulados más de setentidós (72) días de vacaciones al terminar el año natural a excepción de aquellos a los que por necesidades del servicio, les hayan sido denegadas. En estos casos, se le pagará dicho exceso en efectivo, dentro de los primeros treinta (30) días del año siguiente al año natural en que se acumula. En los casos en que no medie la negación explícita del Presidente, el empleado perderá el exceso de días sobre setenta y dos (72) días que tenga acumulados.</p>
	<p>Los empleados tendrán la obligación de disfrutar anualmente no menos de dieciocho (18) días laborables de vacaciones de una sola vez o en dos períodos o más de los cuales no menos de diez (10) días deben ser ininterrumpidos.</p>	<p>Los empleados programarán y disfrutarán sus vacaciones utilizando los siguientes criterios:</p> <p>a) Todos los empleados tendrán la obligación de disfrutar anualmente de no menos de dieciocho (18) días laborables de</p>

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Enmienda al Reglamento
		<p>vacaciones, de los cuales no menos de diez (10) días deben ser ininterrumpidos.</p> <p>b) Los empleados que comiencen el año con setenta y dos (72) días de vacaciones regulares acumuladas, o que se proyecte terminarán el año natural con exceso de setenta y dos (72) días, estarán obligados a disfrutar los días que sean necesarios para asegurar que no tengan un balance de vacaciones que sobrepase setenta y dos (72) días al finalizar el año natural.</p> <p>c) Los empleados con balance de vacaciones de veinte (20) días o más al comenzar el año natural podrán optar al momento de planificar el disfrute de sus vacaciones regulares, por acogerse al pago de diez (10) días de la licencia de vacaciones que se proyecte acumulará en ese año siempre y cuando disfruten no menos de veinte (20) días laborales ininterrumpidos de vacaciones. El Banco efectuará esta liquidación durante el mes de julio de cada año.</p> <p>El empleado deberá indicar al momento de prepararse el Plan de Vacaciones para el año natural correspondiente si se va a acoger al beneficio del pago de vacaciones que se concede en este inciso.</p> <p>d) Como una opción adicional, el empleado que al finalizar el año natural, termine con un balance de vacaciones regulares mayor de veinte (20) días, podrá optar, además de lo dispuesto en el inciso (c) que precede, por solicitar al Banco la liquidación, parcial o total, del exceso de los veinte días. El empleado tendrá treinta días luego de finalizar el año natural para ejercer esta opción. El Banco tramitará la liquidación de los días solicitados en el periodo de pago siguiente a la fecha de su solicitud. Esta opción no releva al empleado de darle cumplimiento a lo dispuesto en este artículo en lo referente a la obligación</p>

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Emmienda al Reglamento
13.3.1.12	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.	En el caso de que un funcionario o empleado regular se le conceda licencia sin sueldo, será menester que éste agote la licencia de vacaciones que tenga acumulada antes de comenzar el disfrute de licencia sin sueldo.
13.3.4.1	Licencia de Maternidad En casos de alumbramiento se concederá Licencia de Maternidad. Igual licencia se concederá a la empleada que adopte un menor de conformidad con la legislación aplicable. Dicha licencia comprenderá un período de treinta (30) días calendarios antes del alumbramiento y treinta (30) días calendarios después de éste. Ambos períodos serán retribuidos con la totalidad del sueldo regular.	En casos de alumbramiento se concederá Licencia de Maternidad. Igual licencia se concederá a la empleada que adopte un menor de conformidad con la legislación aplicable. Dicha licencia comprenderá un período de cuarenta y cinco (45) días calendarios antes del alumbramiento y cuarenta y cinco (45) días calendarios después de éste. Ambos períodos serán retribuidos con la totalidad del sueldo regular.
13.3.4.2	La empleada podrá optar por tomar hasta sólo siete (7) días de descanso pre-natal y extender hasta cincuenta y tres (53) días el descanso post-natal a que tiene derecho siempre que presente una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta siete (7) días antes del alumbramiento. En casos de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del período de nombramiento.	La empleada podrá optar por tomar hasta sólo siete (7) días de descanso pre-natal y extender hasta ochenta y tres (83) días el descanso post-natal a que tiene derecho siempre que presente una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de trabajar hasta siete (7) días antes del alumbramiento. En casos de una empleada con status transitorio, la licencia de maternidad no excederá del período de nombramiento.
13.3.4.5	Si el alumbramiento se produce antes de transcurrir los días de haber comenzado la empleada embarazada su descanso pre-natal o sin que hubiere comenzado éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período pre-natal y también le será pagado la totalidad del sueldo regular. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de los primeros quince (15) días de descanso post-partum. Esta solicitud la debe acompañar con un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En este caso se	Si el alumbramiento se produce antes de transcurrir los días de haber comenzado la empleada embarazada su descanso pre-natal o sin que hubiere comenzado éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar durante el período pre-natal y también le será pagado la totalidad del sueldo regular. La empleada podrá solicitar que se le reintegre a su trabajo después de los primeros quince (15) días de descanso post-partum. Esta solicitud la debe acompañar con un certificado médico acreditativo de que está en condiciones de trabajar. En este caso se considerará que

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Enmienda al Reglamento
13.3.4.7	<p>considerará que la empleada renuncia a los restantes días de descanso post-partum a que tiene derecho. En caso que se estime erróneamente la fecha probable del parto y la empleada haya disfrutado los 30 días de descanso pre-natal sin que el parto le sobrevenga, tendrá derecho a que se le extienda la licencia de maternidad pre-natal y retribuirle la totalidad de su sueldo hasta que le sobrevenga el parto.</p>	<p>la empleada renuncia a los restantes días de descanso post-partum a que tiene derecho. En caso que se estime erróneamente la fecha probable del parto y la empleada haya disfrutado los 45 días de descanso pre-natal sin que el parto le sobrevenga, tendrá derecho a que se le extienda la licencia de maternidad pre-natal y retribuirle la totalidad de su sueldo hasta que le sobrevenga el parto.</p>
13.3.6	<p>Licencia de Paternidad Todo empleado tendrá derecho a disfrutar dos (2) días laborables con paga de licencia por paternidad luego del nacimiento de sus hijos. El hecho del nacimiento quedará acreditado mediante presentación de un certificado de nacimiento o un certificado del médico que atendió el parto. El empleado tendrá derecho a iniciar el disfrute de esta licencia no más tarde de tres (3) días después del nacimiento de su hijo(a).</p>	<p>Todo empleado tendrá derecho a disfrutar cinco (5) días laborables con paga de licencia por paternidad luego del nacimiento de sus hijos. El hecho del nacimiento quedará acreditado mediante presentación de un certificado de nacimiento o un certificado del médico que atendió el parto. El empleado tendrá derecho a iniciar el disfrute de esta licencia no más tarde de tres (3) días después del nacimiento de su hijo(a).</p>
18.2	<p>Facultades del Oficial Examinador ...El Oficial Examinador tendrá jurisdicción para intervenir en apelaciones sobre destituciones, suspensiones, separaciones, cesantías y reasignaciones de puestos del Servicio de Carrera. Tendrá, además, jurisdicción en los casos de separación en período probatorio siempre que éstos aleguen discrimen.</p>	<p>...El Oficial Examinador tendrá jurisdicción para intervenir en apelaciones sobre destituciones, suspensiones, separaciones y cesantías. Tendrá, además, jurisdicción en los casos de separación en período probatorio siempre que éstos aleguen discrimen. El Oficial Examinador no tendrá jurisdicción para ventilar querrelas o asuntos relacionados con la concesión o no concesión de aumentos de salarios por desempeño o ajustes de salarios debido a cualquier transacción de personal en el servicio de carrera.</p>

Sección Actual del Reglamento	Texto Actual del Reglamento Para Empleados de Carrera de la AFV	Enmienda al Reglamento
		<i>Tampoco tendrá jurisdicción para ventilar querrelas o apelaciones de transacciones relacionadas a puestos en el servicio de carrera incluyendo la asignación de clase a escala salarial.</i>

<p>Sección a incluirse en el Reglamento</p>	<p>Nueva Inclusión al Reglamento de Personal de Carrera</p>
<p>4.39</p>	<p>Destaque Administrativo – Es el préstamo provisional de un empleado gerencial con status regular de carrera o de confianza de la Autoridad a otro organismo o agencia gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para realizar funciones iguales o similares al puesto de carrera o confianza que ocupa en la Autoridad o proyectos especiales de envergadura.</p>
<p>11.2.10</p>	<p>Siempre que se reasigne un puesto ocupado a un nivel superior, la retribución del empleado se fijará de acuerdo con la disposición de este Artículo referente a ascenso. Cuando la reasignación sea a una escala inferior, la retribución se fijará de acuerdo con la disposición de este Artículo referente a descenso.</p>
<p>13.4.2.6</p>	<p>Concesión de Tiempo para Visitar Instituciones Educativas</p> <p>Todos los empleados tendrán derecho a solicitar y que se les conceda dos (2) horas de tiempo laborable por cada hijo estudiante, al principio y al final de cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde estudian sus hijos, para indagar sobre su conducta y aprovechamiento escolar. Esta concesión no conlleva reducción de paga o del balance de licencia del empleado.</p> <p>Serán elegibles para disfrutar de esta licencia todos los empleados con hijos menores de edad en escuelas públicas o privadas, incluyendo escuelas maternas, primarias y secundarias, así como los custodios legales de un menor. Quedan excluidas de esta disposición las personas que prestan servicios mediante contrato.</p> <p>El permiso para ausentarse del trabajo será utilizado sólo por uno de los padres o custodios legales del menor, a menos que situaciones extraordinarias y altamente meritorias requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales. Todos los empleados que solicitan la concesión del tiempo antes dispuesto vendrán obligados a planificar y coordinar las visitas a las escuelas, para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia.</p> <p>El empleado deberá presentar al Departamento de Recursos Humanos y Relaciones Laborales la evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para propósitos de esta licencia. En caso del empleado no presentar la evidencia antes mencionada o de excederse del término de las dos horas establecidas, dicho tiempo o el exceso utilizado le será descontado de su licencia de vacaciones regulares en caso de tener balance disponible, de lo contrario dicho tiempo se le descontaría de su salario.</p> <p>La Autoridad podrá corroborar por cualesquiera medios que la licencia concedida se utilice para los propósitos establecidos. El uso indebido de esta licencia podrá conllevar la imposición de acciones disciplinarias.</p>
<p>13.4.2.7</p>	<p>Concesión de Tiempo para Vacunación</p> <p>Todos los empleados tendrán derecho a solicitar y que se les conceda dos (2) horas de tiempo laborable hasta un máximo de tres ocasiones durante el año natural, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cuando estos tengan que llevar a sus hijos a recibir vacunas. Esta concesión no conlleva reducción de paga o del balance de licencias del empleado.</p>

Nueva Inclusión al Reglamento de Personal de Carrera

<p>Sección a incluirse en el Reglamento</p>	<p>Serán elegibles para disfrutar de esta licencia todos los empleados con hijos menores de edad, así como los custodios de un menor. Quedan excluidas de esta disposición las personas que prestan servicios mediante contrato.</p> <p>El permiso para ausentarse del trabajo será utilizado sólo por uno de los padres o custodios legales del menor. Todos los empleados que soliciten la concesión del tiempo antes dispuesto vendrán obligados a planificar y coordinar la vacunación de sus hijos, para reducir al mínimo indispensable el uso de esta licencia.</p> <p>A fin de documentar y justificar el tiempo así utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación del lugar, fecha y hora en que su hijo o hijos fueron vacunados. En caso del empleado no presentar la certificación antes mencionada, o de excederse del término de las dos horas establecidas, dicho tiempo o el exceso utilizado le será descontado de su licencia de vacaciones regulares en caso de tener balance disponible, de lo contrario, dicho tiempo se le descontará de su salario.</p> <p>La Autoridad podrá corroborar por cualesquiera medios que la licencia concedida se utilice para los propósitos establecidos. El uso indebido de esta licencia podrá conllevar la imposición de acciones disciplinarias.</p>
<p>13.4.3</p>	<p>Licencia Especial con paga para Prestar Servicios en Otros Organismos Gubernamentales del Estado Libre Asociado de Puerto Rico</p> <p>13.4.3.1 Se concederá esta licencia a empleados en el servicio de carrera o de confianza para realizar funciones iguales o similares a las del puesto que ocupa en la AFV en otro organismo o institución gubernamental por un término de doce (12) meses. Para la concesión de esta licencia se requerirá una solicitud del Jefe del organismo o institución gubernamental al Director Ejecutivo requiriendo los servicios del empleado, especificando el proyecto o programa y las funciones que realizará el empleado. Esta solicitud deberá incluir además, la fecha en que comenzará el empleado a rendir los servicios, nombre del supervisor inmediato, la duración y la razón por la cual se beneficiará el organismo o la institución con el destaque administrativo. <u>También, se podrá conceder esta licencia especial para realizar proyectos especiales de envergadura en otro organismo o institución gubernamental por el mismo término de tiempo.</u></p> <p>13.4.3.2 El destaque administrativo tendrá como propósito aportar al servicio público las destrezas y conocimientos especiales que poseen los empleados de la AFV, por lo tanto, no podrá utilizarse como mecanismo punitivo.</p> <p>13.4.3.3 El empleado que esté bajo el uso de esta licencia no se afectará en cuanto a los beneficios marginales e incentivos que recibe en la AFV, entre éstos: tenencia de empleo, acumulación de experiencia, retribución, antigüedad, y cualquier otro que conceda la Autoridad.</p> <p>13.4.3.4 La jornada de trabajo será la que le requiera el organismo o la institución en la que esté destacado administrativamente el empleado, siempre y cuando sea de 7.5 hora diarias. Su asistencia se hará constar en una tarjeta u hoja de asistencia que firmará su supervisor inmediato en la agencia ñeque el empleado</p>

<p>Sección a incluirse en el Reglamento</p>	<p>Nueva Inclusión al Reglamento de Personal de Carrera</p>
<p>13.4.3.5</p> <p>En casos extraordinarios el término del destaque administrativo se podrá aumentar, disminuir o dar por terminado por acuerdo mutuo entre el Director Ejecutivo y la Autoridad Nominadora del organismo o institución en donde está destacado administrativamente el empleado.</p>	<p>esté destacado, enviándose semanalmente el original a la AFV y manteniéndose copia en la unidad de trabajo en la cual se le asignó.</p>
<p>13.4.3.6</p> <p>La concesión de este beneficio estará sujeta a que los servicios que presta el empleado en la AFV no se vean adversamente afectados o cause una situación de emergencia en las funciones que quedan al descubierto.</p>	<p>13.4.3.6</p> <p>La concesión de este beneficio estará sujeta a que los servicios que presta el empleado en la AFV no se vean adversamente afectados o cause una situación de emergencia en las funciones que quedan al descubierto.</p>
<p>13.4.3.7</p> <p>La institución o entidad gubernamental interesada en los servicios debe formalizar un acuerdo en el que se comprometa a reembolsarle a la AFV el salario y los beneficios que recibe el empleado destacado, para que la AFV no se vea privado de los recursos económicos del puesto del empleado. En casos extraordinarios y meritorios el Director Ejecutivo está facultado para condonar el reembolso por la agencia o entidad gubernamental donde se destaque el empleado de la Autoridad, previa consulta con y autorización de la Junta de Directores.</p>	<p>13.4.3.7</p> <p>La institución o entidad gubernamental interesada en los servicios debe formalizar un acuerdo en el que se comprometa a reembolsarle a la AFV el salario y los beneficios que recibe el empleado destacado, para que la AFV no se vea privado de los recursos económicos del puesto del empleado. En casos extraordinarios y meritorios el Director Ejecutivo está facultado para condonar el reembolso por la agencia o entidad gubernamental donde se destaque el empleado de la Autoridad, previa consulta con y autorización de la Junta de Directores.</p>
<p>13.4.3.8</p> <p><u>En casos en que se conceda una licencia especial con paga para destagues administrativos donde se realicen proyectos especiales de envergadura, el Director Ejecutivo de la Autoridad estará facultado a otorgar una compensación adicional durante el término que dure la licencia especial. El Director Ejecutivo deberá solicitar a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales una recomendación sobre la compensación adicional que se otorgue basada en los conocimientos, destrezas y experiencias del empleado.</u></p>	<p>13.4.3.8</p> <p><u>En casos en que se conceda una licencia especial con paga para destagues administrativos donde se realicen proyectos especiales de envergadura, el Director Ejecutivo de la Autoridad estará facultado a otorgar una compensación adicional durante el término que dure la licencia especial. El Director Ejecutivo deberá solicitar a la Oficina de Recursos Humanos y Relaciones Laborales una recomendación sobre la compensación adicional que se otorgue basada en los conocimientos, destrezas y experiencias del empleado.</u></p>
<p>13.5.5.3</p> <p>El Director Ejecutivo podrá conceder una licencia sin paga a empleados con estatus regular, hasta un máximo de cuatro años, para que presten servicios como empleados de confianza en otras ramas del Gobierno.</p> <p>La concesión de este beneficio estará sujeta a que medie una solicitud entre la agencia o institución del Gobierno de Puerto Rico interesada en los servicios del empleado del Autoridad y que los servicios que presta este empleado de carrera no se vean seriamente afectados o cree una situación de emergencia o de dificultad de reclutamiento de las funciones que quedan al descubierto.</p> <p>Luego de realizar una evaluación de cada caso, el Presidente tendrá discreción de conceder la misma. Además, el empleado de carrera que se acoja a este beneficio de licencia sin sueldo tendrá derecho a la reinstalación al puesto que ocupaba al momento de la solicitud de licencia sin paga y a las disposiciones de la Ley 12 del 5 de mayo de 1953 sobre transferencia de licencias por vacaciones y por enfermedad.</p> <p>Esta disposición no aplicará en los casos de empleados que se destaquen en la Comisión Estatal de Elecciones.</p>	<p>13.5.5.3</p> <p>El Director Ejecutivo podrá conceder una licencia sin paga a empleados con estatus regular, hasta un máximo de cuatro años, para que presten servicios como empleados de confianza en otras ramas del Gobierno.</p> <p>La concesión de este beneficio estará sujeta a que medie una solicitud entre la agencia o institución del Gobierno de Puerto Rico interesada en los servicios del empleado del Autoridad y que los servicios que presta este empleado de carrera no se vean seriamente afectados o cree una situación de emergencia o de dificultad de reclutamiento de las funciones que quedan al descubierto.</p> <p>Luego de realizar una evaluación de cada caso, el Presidente tendrá discreción de conceder la misma. Además, el empleado de carrera que se acoja a este beneficio de licencia sin sueldo tendrá derecho a la reinstalación al puesto que ocupaba al momento de la solicitud de licencia sin paga y a las disposiciones de la Ley 12 del 5 de mayo de 1953 sobre transferencia de licencias por vacaciones y por enfermedad.</p> <p>Esta disposición no aplicará en los casos de empleados que se destaquen en la Comisión Estatal de Elecciones.</p>

Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda

Enmienda, Inclusión o Derogación

Sección en el Reglamento de AFV

Días Libres: Día de Año Nuevo, Día de Reyes, Día de Eugenio Ma. de Hostos, Día de Martín Luther King, Día de Jorge Washington, Día de la Abolición de la Esclavitud, Viernes Santo, Día de José de Diego, Día de la Commemoración, Día de la Independencia de EU, Día de Luis Muñoz Rivera, Día de la Constitución de PR, Día de José C. Barbosa, Día del Trabajo, Descubrimiento de América, Día del Veterano, Elecciones Generales (cada cuatro [4] años), Descubrimiento de PR, Día de Acción de Gracias, ½ día en la tarde de nochebuena, Día de Navidad, Día de su cumpleaños.

b. Si los días anteriores cayeran en domingo, excepto el día del cumpleaños, el cual se disfrutaría, según la Sección 1F, los empleados tendrán el lunes inmediatamente siguiente libre con paga.

c. Todos los empleados tienen derecho al disfrute libre con paga de cualquier día o parte del día o tiempo laborable declarado libre por ley por proclama y orden del Gobernador de Puerto Rico o por proclama del Presidente de los Estados Unidos.

d. En caso de ausencia, al empleado se le descontará el tiempo exacto de su ausencia.

e. En caso de que un empleado se encuentre en disfrute de licencia por vacaciones regulares, por enfermedad o cualquier otra licencia con paga, se le acreditarán cualesquiera días laborables o parte del día laborable declarado libre por Ley, por proclama u orden del Presidente de Estados Unidos.

f. El Banco podrá requerir del empleado trabajar el día de su cumpleaños cuando existan circunstancias especiales siempre que se le notifique con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, excepto en casos de emergencia comprobada, en cuyo caso el empleado disfrutará libre un día laborable de la siguiente semana. Disponiéndose que cuando el día de cumpleaños sea domingo, el

Días Feriados: Día de Año Nuevo, Día de Reyes, Día de Eugenio Ma. de Hostos, Día de Martín Luther King, Día de Jorge Washington, Día de la Abolición de la Esclavitud, Viernes Santo, Día de José de Diego, Día de la Commemoración, Día de la Independencia de EU, Día de Luis Muñoz Rivera, Día de la Constitución de PR, Día de José C. Barbosa, Día del Trabajo, Descubrimiento de América, Día del Veterano, Elecciones Generales (cada cuatro [4] años), Descubrimiento de PR, Día de Acción de Gracias, ½ día en la tarde de nochebuena, Día de Navidad, Día de su cumpleaños.

b. Si los días anteriores cayeran en domingo, excepto el día del cumpleaños, el cual se disfrutará, según la Sección 1, Inciso F, los empleados tendrán el lunes inmediatamente siguiente libre con paga.

c. *Se considerarán, además, días feriados sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días u horas que por Proclamas u Ordenes Ejecutivas del Gobernador de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en los sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico.*

Los empleados tienen derecho a disfrutar cualquier día o parte del día o tiempo laborable declarado libre por proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico o por el Presidente de los Estados Unidos, salvo que la proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos especifique otra cosa. Todo día libre declarado por proclama u Orden Ejecutiva será sin paga o con cargo a

13.2.2

13.2.1

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>siguiente día laborable será considerado, para todos los efectos su día de cumpleaños.</p> <p>Sección 2: Tiempo Libre</p> <p>a. Siempre que el Banco determine que lo requieran las necesidades del servicio, podrá requerir de cualquier empleado que trabaje durante los días o tiempo libre a que tenga derecho, pero se le avisará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la hora de comenzar el tiempo extra, excepto en caso de emergencia comprobada.</p>	<p>licencia de vacaciones.</p> <p>d. En caso de ausencia, al empleado se le descontará el tiempo exacto de su ausencia.</p> <p>e. <i>El tiempo declarado libre por proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador, del Presidente de los Estados Unidos, no tendrá el efecto de extender las vacaciones de aquellos empleados que se encuentren disfrutando las mismas.</i></p> <p>f. <i>La Autoridad</i> podrá requerir del empleado, trabajar el día de su cumpleaños cuando existan circunstancias especiales, siempre que se le notifique con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, excepto en casos de emergencia comprobada, en cuyo caso el empleado disfrutará libre un día laborable de la siguiente semana. Disponiéndose que cuando el día de cumpleaños sea domingo, el siguiente día laborable será considerado, para todos los efectos su día de cumpleaños.</p>	<p align="center">13.2.3</p> <p align="center">13.2.4</p> <p align="center">13.2.5</p>
<p><u>Vacaciones Anuales</u></p> <p>Sección 1: Todos los empleados tienen derecho al disfrute de vacaciones anuales con paga, que se acumularán sin límite de acuerdo con la siguiente escala: Dos y medio (2.5) días mensuales, o sea, treinta (30) días laborables al año.</p>	<p>Sección 2: Tiempo Libre</p> <p>Siempre que el Banco determine que lo requieran las necesidades del servicio, podrá requerir de cualquier empleado que trabaje durante los días o tiempo libre a que tenga derecho, pero se le avisará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación a la hora de comenzar el tiempo extra, excepto en caso de emergencia comprobada</p> <p><u>Licencia de Vacaciones</u></p> <p>DEROGADA</p> <p>Se mantendrá según la Sección de Licencias, Licencia de Vacaciones 13.3.1, del Reglamento de Personal para los</p>	<p align="center">Licencia de Vacaciones</p> <p align="center">13.3.1</p>

<p>Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p>Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p>Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>Sección 2: Todo empleado tendrá derecho al disfrute de vacaciones anuales, teniendo la obligación de tomarlas consecutivamente por un término no menor de diez (10) días laborales, ni mayor de quince (15) días laborales, según disponga el Banco, no interfiriendo esta obligación con los derechos del empleado a disfrutar de un período mayor de vacaciones anuales, según conste en el programa de vacaciones anuales correspondiente.</p> <p>Sección 3: Todo empleado tendrá derecho a recibir el equivalente en efectivo de la licencia de vacaciones anuales acumuladas que tenga a la fecha de su renuncia o su separación por otras causas. En caso de muerte del empleado, prioritariamente los beneficiarios designados, o en su defecto los herederos del empleado, recibirán este beneficio pagado por el Banco.</p> <p>Sección 4: Todo empleado que voluntariamente así lo solicite, tendrá derecho en todo momento a que el Banco le pague en efectivo el exceso de diez (10) días acumulados por vacaciones regulares sin que tenga que disfrutarlas. El exceso solicitado hasta el miércoles de cada semana se pagará el viernes de esa semana. El exceso solicitado jueves o viernes, se pagará el viernes de la próxima semana. En casos de emergencias de los empleados, el pago se podrá hacer en cualquier día.</p> <p>Sección 5: Los empleados disfrutarán de sus vacaciones anuales de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará el Banco, tomando como base y dándole igual consideración a las necesidades del servicio, la no interrupción del mismo y las preferencias del empleado.</p> <p>Sección 6: Los empleados tienen derecho o que se les pague la compensación correspondiente o sus vacaciones anuales dos (2) días laborales antes de comenzar a disfrutarlas.</p> <p>Sección 7: Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones anuales tiene derecho a que los días de enfermedad</p>	<p>Empleados de Carrera de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, <u>con las enmiendas contenidas en este documento.</u></p> <p>-----SECCIÓN EN BLANCO-----</p>	

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>se le carguen contra la licencia por enfermedad que tuviere acumulada. En ese caso el empleado deberá radicar la solicitud por escrito para que se le carguen los días que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del segundo día después de su regreso al trabajo. Esta solicitud tendrá que venir acompañada de un certificado médico.</p> <p>Sección 8: Todo empleado tiene derecho o acumular licencia por vacaciones anuales y por enfermedad mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo siempre que regrese al servicio, excepto la Licencia por Accidente en el Trabajo la cual se registrará por las disposiciones de la Licencia por Accidentes del Trabajo, Sección 9, de esta Resolución.</p> <p>Sección 9: El Banco rendirá o cada empleado un informe trimestral sobre las vacaciones y licencias por enfermedad acumuladas o la fecha, no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido el trimestre. Dicho informe estará computado en días y horas e indicará el balance anterior, tiempo utilizado durante el trimestre y el nuevo balance.</p> <p>Sección 10: En caso de que el Banco requiera los servicios de un empleado que se encuentre disfrutando de vacaciones regulares antes de terminar las mismas, la compensación será la base de tiempo extra, incluyendo la paga regular recibida por vacaciones regulares, y todo el tiempo de vacaciones trabajado se le acreditará a su acumulación de vacaciones regulares.</p>	<p align="center">SECCIÓN EN BLANCO</p>	
<p><u>Licencia de Enfermedad</u></p> <p>Sección 1: Todos los empleados tienen derecho a un crédito de licencia por enfermedad igual a un día y medio (1.5) mensualmente para un total de dieciocho (18) días laborables al año, que acumulará sin límite, excepto los que se le paguen o utilice el empleado.</p> <p>Sección 2: Los empleadas tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando sufran lesiones en accidentes que no sean</p>	<p><u>Licencia de Enfermedad</u></p> <p>DEROGADA</p> <p>Se mantendrá según la Sección de Licencias, Licencia de Enfermedad 13.3.2, del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, <u>con las enmiendas contenidas en este documento.</u></p>	<p align="center">Licencia de Enfermedad</p> <p align="center">13.3.2</p>

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>del trabajo, cuando un miembro de su familia contraiga una enfermedad que obligue al empleado o mantenerse en cuarentena y cuando haya vivido en contacto con personas afectadas por enfermedades contagiosas que a juicio del médico la conviertan en un riesgo para la salud de los demás empleados. De acuerdo con opinión rendida por el Departamento de Salud, el hecho de existir en una casa un enfermo de sarampión, varicelas, tosferina u otra enfermedad transmisible, corriente, esto no hace que los familiares que viven bajo el mismo techo deban guardar cuarentena. Las enfermedades que requieren cuarentena son la meningitis cerebro-espinal, la tifoidea y cualquier otra que certifique el Departamento de Salud. En caso de tifoidea sólo cubre o los empleados que tengan contacto y que trabajen en la manipulación comercial de alimentos. El Banco tiene derecho o exigir la prueba necesaria que haga constar los hechos que sirvan de base a la reclamación de licencia por enfermedad.</p> <p>Sección 3: Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando tienen que acudir a examen o tratamiento médico, dental o de optómetra. El empleado debe solicitar con anticipación permiso de un supervisor para ausentarse en estos casos y al regresar al trabajo debe radicar una solicitud de licencia por enfermedad acompañada por certificado del médico, del dentista o del optómetra, que indique sitio, fecha de la visita, si posible, el diagnóstico y tratamiento.</p> <p>Sección 4: En caso de ausencia por enfermedad de tres días o más, el empleado debe radicar una solicitud de aprobación de licencia por enfermedad no más tarde del segundo día laborable después de su regreso al trabajo. Esta solicitud debe venir acompañada de un certificado médico que haga constar el hecho de su enfermedad.</p> <p>Sección 5: En aquellos casos de licencia por enfermedades contagiosas o mentales y en cualquier otro caso en que a juicio del Banco se estime conveniente, podrá exigirse al empleado un certificado médico que especifique que el empleado está totalmente restablecido de dicho mal y que su presencia no</p>	<p align="center">-----SECCIÓN EN BLANCO-----</p>	

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Emmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>constituye riesgo de salud o de seguridad para con sus compañeros de trabajo.</p> <p>Sección 6: En caso de sufrir enfermedades o lesiones de gravedad que de acuerdo con un certificado médico incapaciten temporalmente a un empleado para trabajar, a solicitud de éste, el Banco anticipará al empleado hasta treinta (30) días laborables de licencia futura por enfermedad, cuando haya agotado sus licencias por enfermedad y vacaciones.</p> <p>Sección 7: En caso de renuncia voluntaria o de destitución, cualquier adelanto de la licencia por enfermedad se cargará contra la licencia por vacaciones y si queda algún saldo por liquidar, su importe se descontará de cualquier sueldo no pagado al empleado.</p> <p>Sección 8: La licencia por enfermedad acumulada durante el año fiscal y no utilizada durante ese año, será pagada por la Autoridad durante la primera quincena del mes de julio de cada año a base del sueldo que esté devengando el empleado al momento de efectuarse el pago de dicha licencia. Dicho pago será hasta un máximo de 75% de los días no utilizados. El restante de la licencia por enfermedad no utilizada, si alguna, será acumulable sin límite. Aquellos empleados que así lo soliciten por escrito en o antes del 1ro de mayo de cada año, no se les pagará la licencia por enfermedad no usada y en su lugar, la misma será acumulada.</p> <p>Sección 9: Todo empleado que voluntariamente así lo solicite, tendrá derecho en todo momento a que el Banco le pague en efectivo el exceso de dieciocho (18) días acumulados por Licencia por Enfermedad. El exceso solicitado hasta el miércoles de cada semana se pagará el viernes de esa semana. El exceso solicitado jueves o viernes, se pagará el viernes de la próxima semana. En casos de emergencias de los empleados, el pago se podrá hacer en cualquier día.</p> <p>Sección 10: En caso de que algún empleado cese o se retire del Banco por cualquier causa que no sea disciplinaria, el Banco pagará en efectivo el ciento por ciento (100%) de la licencia por</p>	<p align="center">SECCIÓN EN BLANCO</p>	

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar oficialmente como empleado. En caso de muerte del empleado prioritariamente los beneficiarios designados, o en su defecto los herederos del empleado, recibirán este beneficio pagado por el Banco.</p>		
<p><u>Licencia por Accidentes del Trabajo</u></p> <p>Sección 1: En caso de que un empleado sufra de un accidente del trabajo y el Fondo del Seguro del Estado determine que las lesiones recibidas lo incapacitan para realizar sus labores, dicho empleado tiene derecho a que el Banco le pague la totalidad de su sueldo durante el tiempo que se extienda dicha incapacidad hasta un máximo de 26 semanas. En caso de que la incapacidad para realizar sus labores, por determinación del Fondo del Seguro del Estado, se prolongue por más de veintiséis (26) semanas, el Banco pagará al empleado hasta doce (12) semanas adicionales al 75% de su sueldo regular. El Banco en estos casos recibirá el importe de las compensaciones semanales que correspondan al empleado bajo las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.</p>	<p><u>Licencia por Accidentes del Trabajo</u></p> <p><i>En los casos de accidentes que sufran los empleados cubiertos por este Reglamento en el curso y como consecuencia de su empleo, se seguirá el mismo procedimiento establecido para los casos de otros lesionados que no son de la Gerencia, de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo del 18 de abril de 1935, según enmendada.</i></p> <p><i>Quando un empleado sea puesto en descanso o bajo tratamiento (C.T.) como consecuencia de un accidente de trabajo, tendrá derecho a que la Autoridad le pague la cantidad equivalente a su sueldo menos la cantidad correspondiente a las dietas que reciba de acuerdo con la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, por un periodo de cuarenta y cinco (45) días laborales en un periodo de dieciocho (18) meses, sin cargo a su licencia por enfermedad, vacaciones regulares ni a la licencia adelantada. En los casos de cirugía mayor, el empleado tendrá derecho a sesenta (60) días laborales en un periodo de dieciocho (18) meses. En los casos de hospitalización, el empleado estará disfrutando dicha licencia por el tiempo que dure la hospitalización. En los casos de hospitalización, el empleado será sometido a evaluaciones periódicas para determinar si se encuentra en condiciones de regresar al trabajo.</i></p>	<p>Licencia por Accidentes del Trabajo</p> <p align="center">13.3.3.1</p>
<p>Sección 2: Después de las primeras cuatro (4) semanas del disfrute de esta licencia, si al solo juicio del Presidente del Banco hay circunstancias que lo justifiquen, el Presidente del Banco podrá requerir que el empleado se someta la exámenes médicos por dos (2) facultativos privados de la misma especialidad que el médico del Fondo del Seguro del Estado. A tales efectos, la Autoridad le suministrará a la Unión una lista de cuatro (4) facultativos privados para que éste escoja dos (2). En caso de que ambos facultativos privados opinen contrario al médico del Fondo del Seguro del Estado, la opinión de los médicos privados prevalecerá. En caso de que no haya uniformidad de criterio por parte de los dos (2) facultativos privados, prevalecerá la determinación del Fondo del Seguro del Estado, y los derechos contractuales del empleado. En aquellos casos que el empleado se niegue o someterse al examen médico se le descontará el beneficio. A ningún empleado se le someterá en más de una (1) ocasión a exámenes médicos por cada accidente de trabajo. Queda convenido que el Banco de la Vivienda sufragará todos los</p>	<p><i>Con el propósito de que nuestros empleados logren, en la mayoría de los casos, total recuperación y un pronto</i></p>	<p align="center">13.3.3.2</p>

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Emienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>costas de dichos exámenes.</p> <p>Nada de lo aquí dispuesto afectará o limitará los derechos que le reconoce al empleado la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.</p> <p>Sección 3: En caso de que dos (2) meses después que el Fondo del Seguro del Estado le haya relacionado su caso, el empleado que no entregue al Banco las dietas que recibe del Fondo, el Banco a partir de esa fecha podrá empezar a descontar.</p> <p>Sección 4: Todo empleado accidentado que ha de recibir compensación por concepto de dietas del Fondo del Seguro del Estado vendrá obligado o suscribir un documento comprometiéndose a endosar al Banco el o los cheques expedidos a su favor por el Fondo del Seguro del Estado mientras esté recibiendo sueldo del Banco.</p> <p>Sección 5: El empleado disfrutará de licencia por enfermedad y de licencia anual, cuando hubiere agotado su licencia por Accidentes del Trabajo a que se refiere la Sección 1, y continúa aun incapacitado para trabajar según el dictamen del Fondo del Seguro del Estado.</p> <p>Sección 6: Cuando el empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado en condiciones de trabajar, el Banco lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso de que la capacidad física y estado de salud del empleado haya mercado por motivos del accidente, según determinación del Fondo del Seguro del Estado o de la Comisión Industrial y no pueda desempeñar su puesto original o uno similar, el Banco conforme a sus necesidades y a la capacidad física y estado de salud del empleado, lo empleará en un puesto existente que pueda desempeñar y para el cual esté cualificado.</p> <p>Sección 7: Todo empleado que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor del sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente en la fecha que indique el alta,</p>	<p><i>regreso al área de trabajo, así como también la correcta utilización de este beneficio, inmediatamente que el empleado llene la solicitud para reportarse a la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE), la Compañía ("X") que la Autoridad determine, se encargará de manejar los casos de incapacidad temporal o permanente. Dicha Compañía velará porque los procesos sean consistentes y efectivos, tanto para el empleado como para la Autoridad desde el comienzo del caso hasta la culminación del mismo. En aquellos casos que el empleado se niegue a firmar el documento que autoriza a la Compañía ("X") a intervenir en su caso, no será elegible para el beneficio descrito en la Sección 13.3.3.1 de este Artículo. Nada de lo aquí dispuesto afectará o limitará los derechos que le reconoce al empleado la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo.</i></p> <p>La Autoridad pagará al empleado que utilice la Licencia por Accidentes del Trabajo una cantidad equivalente a su sueldo menos la cantidad correspondiente a las dietas que reciba de la CFSE. La Autoridad comenzará a realizar la deducción del sueldo del empleado en la quincena siguiente a la fecha en que el empleado notifique que la CSFE le ha comenzado a pagar la dieta que le corresponde por su incapacidad. Disponiéndose que si la Autoridad tuviera que restituirle al empleado sus licencias regulares por este haberlas utilizado mientras la CFSE le relacionaba el caso, éste vendrá obligado a reembolsar a la Autoridad, al momento de reintegrarse a su trabajo, el monto total de la cantidad (equivalente a las dietas) pagada en exceso por el referido período. El empleado que en violación a esta disposición se negare a reembolsarle a la Autoridad la suma adeudada, al momento de reintegrarse a su trabajo, incurrirá en una falta grave por la cual la Autoridad podrá disciplinarlo. Si</p>	<p align="center">13.3.3.3</p>

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>a menos que apele la decisión del Fondo del Seguro del Estado alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá notificar de dicha apelación el Banco, el que le autorizará licencia por enfermedad, regular o sin sueldo, en ese orden, hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por el Fondo del Seguro del Estado sobre si el empleado tiene derecho o recibir tratamiento en descanso. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor de la unidad donde trabajaba en la fecha en que indique tal determinación.</p>	<p><i>la Autoridad no pudiera recobrar el dinero pagado de más, ésta queda autorizada a cobrar tales sumas hasta su completo pago con cargo a las Licencias que el empleado tenga acumuladas.</i></p> <p>Todo empleado accidentado vendrá obligado a suscribir un documento comprometiéndose a cumplir con la responsabilidad de mantener informado a la Autoridad y a la Compañía contratante de sus citas médicas, así como el progreso de su caso.</p>	<p align="center">13.3.3.4</p>
<p>Sección 8: El Banco concederá el tiempo necesario a aquellos empleados que tengan que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa sin descontarle dicho tiempo de ninguna de sus vacaciones; disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.</p>	<p>Quando el empleado continúe incapacitado para trabajar y hubiese agotado su Licencia por Accidentes del Trabajo, podrá hacer uso de los días que tenga acumulados de Licencia por Enfermedad y Licencias por Vacaciones, y aquellos días que el Director Ejecutivo de la Autoridad autorice adelantarle por Licencia por Enfermedad.</p>	<p align="center">13.3.3.5</p>
<p>Sección 9: Cuando un empleado sufra un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, conforme a lo dispuesto en la Sección 1, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad siempre y cuando se reintegre a su trabajo. En los casos en que el empleado esté dentro del año próximo a su retiro por años de servicio y/o edad y presente su renuncia para ser efectivo dentro de ese año, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad luego de cumplir con un periodo de quince (15) días desde que se reintegre o su trabajo; disponiéndose que en los casos en que el empleado sea cien por ciento (100%), total y permanentemente incapacitado por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o la Comisión Industrial, haya presentado su renuncia y se acoja al retiro, no será necesario cumplir con el periodo de quince (15) días para ser acreedor a que se le acumule la licencia regular y la licencia por enfermedad correspondiente al periodo de tiempo que estuvo en licencia por accidente de trabajo, conforme a las disposiciones de la Resolución de Empleados Gerenciales.</p>	<p>Quando el empleado sea dado de alta por la CFSE en condiciones de trabajar, la Autoridad lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso de que la capacidad física y estado de salud del empleado haya mermado por motivos del accidente, según determinación de la CFSE o de la Comisión Industrial y no pueda desempeñar su puesto original o uno similar, la Autoridad, conforme a sus necesidades y a la capacidad física y estado de salud del empleado, lo empleará en un puesto existente, vacante, que pueda desempeñar y para el cual esté cualificado.</p>	<p align="center">13.3.3.6</p>
<p>Sección 9: Cuando un empleado sufra un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, conforme a lo dispuesto en la Sección 1, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad siempre y cuando se reintegre a su trabajo. En los casos en que el empleado esté dentro del año próximo a su retiro por años de servicio y/o edad y presente su renuncia para ser efectivo dentro de ese año, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad luego de cumplir con un periodo de quince (15) días desde que se reintegre o su trabajo; disponiéndose que en los casos en que el empleado sea cien por ciento (100%), total y permanentemente incapacitado por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o la Comisión Industrial, haya presentado su renuncia y se acoja al retiro, no será necesario cumplir con el periodo de quince (15) días para ser acreedor a que se le acumule la licencia regular y la licencia por enfermedad correspondiente al periodo de tiempo que estuvo en licencia por accidente de trabajo, conforme a las disposiciones de la Resolución de Empleados Gerenciales.</p>	<p>Todo empleado que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor del sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente en la fecha que indique el alta, a menos que apele la decisión de la CFSE alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá</p>	<p align="center">13.3.3.7</p>

Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda	Enmienda, Inclusión o Derogación	Sección en el Reglamento de AFV
<p>Sección 10: Aquellas personas que no encosen los cheques expedidos y recibidos por el Fondo del Seguro del Estado por concepto de dietas se le descontarán dichas cantidades en dos (2) bisemanas.</p> <p>-----SECCIÓN EN BLANCO-----</p>	<p>notificar de dicha apelación a la Autoridad, la que le autorizará licencia por enfermedad, regular o sin sueldo, en ese orden, hasta un máximo de un (1) año o hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por <i>la CFSE</i> sobre si el empleado tiene derecho a recibir tratamiento en descanso, de ambos eventos el que ocurra primero. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante el supervisor de la unidad donde trabajaba en la fecha en que indique tal determinación.</p> <p><i>Los periodos de tiempo utilizados en citas médicas y las terapias físicas que sean parte de dicho accidente o enfermedad ocupacional, serán cargados a esta licencia, hasta agotar la misma.</i> Disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento. <i>El empleado deberá someter la evidencia correspondiente de su comparecencia, de no hacerlo dicha ausencia se le cargará a sus balances disponibles de enfermedad o vacaciones.</i></p> <p>a. Cuando un empleado sufra un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, conforme a lo dispuesto en la Sección 13.3.3.1 de este Artículo, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad siempre y cuando se reintegre a su trabajo.</p> <p>b. En los casos en que el empleado esté dentro del año próximo a su retiro por años de servicio y/o edad y presente su renuncia para ser efectivo dentro de ese año, acumulará licencia anual y licencia por enfermedad luego de cumplir con un periodo de quince (15) días desde que se reintegre a su trabajo; disponiéndose que en los casos en que el empleado sea cien por ciento (100%), total y permanentemente</p>	<p>13.3.3.8</p>

<p>Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p>Enmienda, Inclusión o Derogación</p> <p>incapacitado por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o la Comisión Industrial, haya presentado su renuncia y se acoja al retiro, no será necesario cumplir con el período de quince (15) días para ser acreedor a que se le acumule la licencia regular y la licencia por enfermedad correspondiente al período de tiempo que estuvo en licencia por accidente de trabajo, conforme a las disposiciones de la Sección 13.3.3.1.</p> <p>La Autoridad podrá corroborar por cualesquiera medios que la licencia concedida se utilice para los propósitos establecidos. El uso indebido de esta licencia podía conllevar la imposición de acciones disciplinarias.</p> <p>Cuando a un empleado esté incapacitado para realizar las funciones esenciales de su puesto, la Autoridad podrá cubrir el puesto mientras dure la Licencia con un empleado interino. De no haber un empleado que cualifique para cubrir el puesto en interinato se cubrirá el mismo utilizando un empleado temporero.</p>	<p>Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>-----SECCIÓN EN BLANCO-----</p>	<p>Licencia de Maternidad y Paternidad</p> <p>Habia sido DEROGADA en reunión del 7 de julio de 2005 y la enmienda a las Secciones de Licencia por Maternidad y Paternidad fueron informadas a todo el personal.</p> <p>Se mantendrá según la Sección de Licencias, Licencia de Maternidad y Paternidad 13.3.4 y 13.3.6, respectivamente, del Reglamento de Personal para los Empleados de Carretera de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, <u>con las enmiendas contenidas en este documento.</u></p>	<p>Sección 13.3.9</p> <p>13.3.3.9</p> <p>13.3.3.10</p> <p>Licencias</p> <p>Licencia de Maternidad 13.3.4</p> <p>Licencia de Paternidad 13.3.6</p>
<p>Licencia por Maternidad y Paternidad</p> <p>Sección 1: Todas las empleadas tienen derecho a licencia por maternidad que se extenderá desde treinta (30) días calendario antes del alumbramiento, hasta treinta (30) días calendario siguientes al alumbramiento. Esta licencia se aplicará en los casos de aborto natural o por prescripción médica y por embarazo ectópico.</p> <p>Sección 2: Las empleadas tienen derecho durante esos sesenta (60) días calendarios de licencia por maternidad al pago del cien por ciento (100%) de su sueldo regular.</p> <p>Sección 3: La empleada que desee disfrutar de licencia por maternidad debe radicar en la Oficina de Recursos Humanos, tan pronto tenga conocimiento de que está embarazada, un certificado médico que haga constar su estado de embarazo y la fecha</p>	<p>Licencia por Maternidad y Paternidad</p> <p>Sección 1: Todas las empleadas tienen derecho a licencia por maternidad que se extenderá desde treinta (30) días calendario antes del alumbramiento, hasta treinta (30) días calendario siguientes al alumbramiento. Esta licencia se aplicará en los casos de aborto natural o por prescripción médica y por embarazo ectópico.</p> <p>Sección 2: Las empleadas tienen derecho durante esos sesenta (60) días calendarios de licencia por maternidad al pago del cien por ciento (100%) de su sueldo regular.</p> <p>Sección 3: La empleada que desee disfrutar de licencia por maternidad debe radicar en la Oficina de Recursos Humanos, tan pronto tenga conocimiento de que está embarazada, un certificado médico que haga constar su estado de embarazo y la fecha</p>	<p>Licencias</p> <p>Licencia de Maternidad 13.3.4</p> <p>Licencia de Paternidad 13.3.6</p>

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>probable de alumbramiento.</p> <p>Sección 4: La empleada debe radicar la solicitud de licencia por maternidad por lo menos quince (15) días antes de la fecha que ha de comenzar a disfrutarla de acuerdo con la certificación médica en que hace constar la fecha probable del alumbramiento.</p> <p>Sección 5: La empleada que dé a luz antes de transcurrir los primeros treinta (30) días de su licencia por maternidad, tiene derecho a continuar disfrutando de la licencia hasta completar los sesenta (60) días a que tiene derecho.</p> <p>Sección 6: La empleada que dé a luz y como consecuencia directa del alumbramiento le sobrevenga alguna condición que, de acuerdo a un certificado médico expedido por un médico especializado en la materia, le impida volver o trabajar cuando le corresponda, tiene derecho a que se le extienda licencia por maternidad hasta doce (12) semanas adicionales a partir de la fecha en que le corresponda volver al trabajo. Las primeras seis (6) semanas adicionales se le pagarán al sesenta y seis y dos tercios por ciento (66$\frac{2}{3}$%) de su sueldo y las restantes seis (6) al treinta y tres y un tercio por ciento (33 $\frac{1}{3}$%) de su sueldo.</p> <p>Sección 7: En caso de adopción la licencia será de treinta (30) días posteriores a la adopción.</p> <p>Sección 8: Se concederá una licencia por Paternidad de dos (2) días laborables a los empleados regulares, desde la fecha de alumbramiento de su cónyuge.</p>	<p align="center">-----SECCIÓN EN BLANCO-----</p>	
<p>LICENCIA MILITAR</p> <p>Se concederá licencia militar con sueldo a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional y a los Cuerpos de la Reserva de las Fuerzas Armadas durante el período de tiempo durante el cual estuviesen prestando servicios temporeros ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las Leyes de los Estados Unidos o del Código Militar de Puerto Rico. Esta licencia</p>	<p>LICENCIA MILITAR</p> <p><i>Se concederá licencia a todo empleado que sea miembro de la Guardia Nacional y los Cuerpos de Reserva de las Fuerzas Armadas , tendrán derecho a licencia militar hasta un máximo de treinta (30) días al año para ausentarse de sus respectivos cargos sin pérdida de</i></p>	<p>Licencia Militar 13.3.8.1</p>

Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda	Enmienda, Inclusión o Derogación	Sección en el Reglamento de AFV
<p>no se cargará a licencia de vacaciones ni a ninguna otra licencia del empleado. Se acumulará licencia por enfermedad y de vacaciones por el tiempo que se esté disfrutando de esta licencia, siempre y cuando el empleado se reintegre a su trabajo.</p>	<p>paga, tiempo o graduación de eficiencia durante el periodo en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Disponiéndose que, cuando dicho Servicio Militar Activo Federal o Estatal fuere en exceso de treinta (30) días, tal miembro podrá completar tal periodo de entrenamiento anual o escuela militar con cargo a cualesquiera vacaciones con sueldo acumulados o licencia sin sueldo o las que tenga derecho.</p> <p>Se 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 causados por la naturaleza, o cualquier otra situación de emergencia, conforme a las disposiciones del Código Militar (Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969) por el periodo autorizado.</p>	<p>13.3.8.2</p> <p>13.3.8.3</p> <p>13.3.8.4</p>
	<p>Se le concederá licencia militar sin paga a los 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 hasta un máximo de cinco (5) años, siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército al cual ingresó. Si empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los períodos de servicio señalados se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.</p>	<p>13.3.8.4</p>

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Emienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>LICENCIA POR FUNERALES</p>	<p><i>Al solicitar una licencia militar, el empleado tiene que incluir las órdenes oficiales conjuntamente con su solicitud, o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.</i></p> <p>LICENCIA PARA FUNERALES</p>	<p>Licencia Para Funerales 13.3.9</p>
<p>Sección 1: En caso de fallecimiento del padre o la madre natural o de crianza del cónyuge o de hijos, de hermanos, abuelos o suegros, de un empleado regular, el Banco le concederá libre con paga, sin cargo alguno a su licencia de vacaciones o de enfermedad, tres (3) días laborables consecutivos, a partir del día del fallecimiento. Se concederán dos (2) días laborables adicionales, sin cargo a licencia, cuando el fallecimiento ocurra en el exterior de Puerto Rico.</p> <p>Sección 2: La Autoridad adelantará \$3,500.00 para gastos de funeral en caso de muerte de un empleado regular, siempre y cuando éste haya designado al Banco como beneficiario por esta cantidad, los cuales le serán reembolsados al Banco por la compañía aseguradora.</p> <p>LICENCIA POR DESASTRES NATURALES</p>	<p>IGUAL Esta sección substituirá a la Sección de Licencias, Licencia para Funerales 13.3.9 del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico.</p> <p>DEROGADA</p>	
<p>En caso de desastres naturales como derrumbes, huracanes, inundaciones, terremotos e incendios y otros, que efectivamente impidan al empleado asistir a su trabajo, éste tendrá derecho a recibir su paga por el tiempo que dure la emergencia, sin cargo a ninguna de sus licencias acumuladas. Tales desastres naturales deberán ser confirmados por la Defensa Civil de Puerto Rico o la Cruz Roja Americana.</p> <p>LICENCIA JUDICIAL</p>	<p>Esta determinación es del Gobernador de Puerto Rico y/o la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres o la Cruz Roja Americana, mediante la correspondiente disposición. Los detalles de la concesión de la misma son de exclusividad del Gobernador de Puerto Rico mediante determinación ejecutiva.</p> <p>LICENCIA PARA FINES JUDICIALES</p>	<p>Licencia para Fines Judiciales</p>
<p>Sección 1: A todo empleado que, previa citación al efecto, se le requiera ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, la Junta de Personal o cualquier otro organismo administrativo gubernamental para servir como testigo, jurado, asesor, colaborador o en cualquier otra gestión no</p>	<p>DEROGADA</p> <p>Se mantendrá según la Sección de Licencias, Licencia para Fines Judiciales 13.3.7 del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Autoridad para el</p>	<p>13.3.7</p>

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFY</p>
<p>personal, se le concederá licencia con sueldo por todo el tiempo que esté en dichas gestiones. Este tipo de licencia no podrá negarse al empleado ni se le cargará a ninguna de sus licencias. Durante el tiempo que el empleado goce de estas licencias, acumulará vacaciones regulares y vacaciones por enfermedad.</p> <p>Sección 2: Cuando un empleado sea citado, denunciado o acusado, por la alegada comisión de un delito penal alegadamente cometido durante sus labores y relacionado con éstas, los días utilizados para comparecer a corte o a las citaciones, a petición del empleado se le cargarán a sus vacaciones regulares acumuladas y no disfrutadas o en su defecto se le concederá licencia sin sueldo, siempre que presente evidencia de las comparecencias. Disponiéndose que de ser exonerado o archivado el delito que se le imputa, tales días le serán pagados y el tiempo se tomará en consideración para todos los propósitos de ley como tiempo trabajado.</p>	<p>Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico.</p> <p align="center">.....SECCIÓN EN BLANCO.....</p>	
<p>ADIESTRAMIENTO Y DESARROLLO EDUCATIVO</p> <p>Sección 1: Es la política del Banco aumentar y mantener los estándares de eficiencia a través de adiestramientos y el desarrollo de sus empleados. Para promover una mayor productividad, el Banco auspiciará, conducirá u otorgará permisos para programas de adiestramiento y actividades diseñadas a proveer ayuda al empleado para adaptarse a las diversas situaciones de trabajo, desempeñar sus deberes eficientemente y desarrollar su potencial o tenor con su capacidad individual y metas del Banco.</p> <p>El empleado(a) es responsable por terminar exitosamente toda oportunidad de adiestramiento u estudio que se le haya aprobado por el Banco.</p>	<p>DEROGADA</p> <p>Dicho beneficio se continuará dando como hasta ahora, aplicando el Reglamento de Adiestramiento y Capacitación para los Empleados del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico el cual concede un mejor beneficio.</p>	
<p>Sección 2: A todo empleado regular que curse estudios a nivel universitario en Administración Comercial, Administración Pública, Ciencias Sociales u otras carreras relacionadas con su empleo, el Banco le pagará hasta la cantidad de cuatrocientos setenta y cinco dólares (\$475.00) por semestre en instituciones a nivel</p>		

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>universitario acreditadas por el Consejo de Educación Superior.</p> <p>Sección 3: A todo empleado regular interesado en su mejoramiento profesional o técnico, en cursos, estudios o adiestramientos no universitarios relacionados con las labores que realiza, el Banco le pagará hasta la cantidad de cuatrocientos cincuenta y dólares (\$450.00) por semestre.</p> <p>Sección 4: Aquellos empleados que abandonen dichos estudios por razones atribuibles a dichos empleados, o no aprueben los mismos, reembolsarán al Banco la beca correspondiente al curso o las clases que no aprobaron. En aquellas situaciones donde el empleado se matricule en más de un curso o clase el Banco no requerirá reembolso siempre y cuando apruebe al menos uno de éstos. El Banco le acreditará su aportación a los cursos o clases donde el empleado obtuvo la mejor calificación. En aquellas circunstancias en que el empleado se vea imposibilitado de reembolsar inmediatamente la totalidad del dinero aportado por el Banco, ésta podrá concederle hasta un (1) año para el reembolso de la totalidad de la deuda. A esos efectos se suscribirá un documento que será firmado por ambas partes en donde se establecerá la mensualidad a pagarse durante el término prescrito.</p> <p>Cuando el empleado se acoja a la jubilación o cese en su empleo vendrá obligado o reembolsar inmediatamente la cantidad adeudada previo a la terminación del empleo.</p> <p>Sección 5: Todo empleado que curse estudios según lo dispuesto en las Secciones 2 y 3 de este Artículo deberá remitir a la Oficina de Recursos Humanos del Banco copia de las notas o certificado que le envíe la institución de enseñanza, al final de las clases, que evidencien haber aprobado el curso o los estudios.</p> <p>El empleado que se le conceda la beca provista por este Artículo autorizará al Banco o requerirle a la universidad o institución correspondiente un informe sobre el programa de estudios y notas.</p> <p>Sección 6: No se autorizarán ayudas económicas para estudios a</p>	<p align="center">SECCIÓN EN BLANCO</p>	

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p> <p>empleados:</p> <p>a. Cuyo Índice académico en los cursos anteriores autorizados y para los cuales recibió la beca según lo dispuesto en las Secciones 2 y 4 de este Artículo, sea inferior a 1,50 en estudios a nivel de bachillerato ó 2,50 en estudios post graduados.</p> <p>b. Que soliciten cursos sin créditos, excepto en casos de cursos que tengan una relación con las funciones que el empleado desempeña para el Banco.</p> <p>c. Que se hayan dado de baja en cursos autorizados para sesiones anteriores, después de la fecha fijada por el centro de estudios para la devolución de los cargos de la ayuda económica provista a menos que reembolsen el total otorgado en la misma o esté acogido a un plan de pagos según la Sección 4 de este Artículo y esté en cumplimiento del mismo, excepto en los siguientes casos: que haya sido llamado o servicio militar; que les haya sido requerido viajar fuera de Puerto Rico en asuntos oficiales; que se les haya trasladado a pueblos distantes de los centros de estudios; que por razones de enfermedad se hayan visto obligados a ausentarse de su trabajo y estudio o que los empleados se vean impedidos, por razones justificadas ajenas a su voluntad a continuar estudios.</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p> <p align="center">.....SECCIÓN EN BLANCO.....</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p><u>LICENCIA ESPECIAL SIN SUELDO</u></p> <p>Sección 1: Cuando un empleado regular necesite licencia especial sin sueldo, someterá una petición a la gerencia del Banco quien considerará la petición a base de los méritos del caso y las necesidades del Banco. En la solicitud deberá incluirse el propósito de la licencia y el tiempo.</p> <p>Propósito de Licencia Especial sin Sueldo</p> <p>A. Cuando la salud del empleado esté seriamente afectada y haya agotado todos los balances de licencia por enfermedad y vacaciones acumulados.</p> <p>B. Cuando la salud del padre, madre, hijo(a) y/o cónyuge del empleado esté seriamente afectada y que requiere que éste lo</p>	<p><u>DEROGADA</u></p> <p>Se mantendrá según la Sección de Licencias, Licencias sin Paga 13.5.1 del Reglamento de Personal para los Empleados de Carrera de la Autoridad para el Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, garantizando el derecho de todo empleado a acogerse al beneficio de la Licencia Familiar y Médica (FMLA).</p>	

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>asista. La solicitud para el (la) Presidente(a) deberá venir acompañada por un informe médico que certifique lo anterior.</p> <p>Cuando un empleado solicite esta licencia para atender la condición de salud del padre, madre, hijo(a) y/o cónyuge, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con la "Family and Medical Leave Act".</p> <p>C. Estudios dirigidos a la capacitación o desarrollo personal.</p> <p>D. Los empleados nombrados para puestos permanentes que sean llamados a prestar servicios en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de Norte América, tendrán derecho a su regreso a ocupar la plaza que desempeñaban al ser llamados al servicio, o una análoga con derecho a todos los beneficios que le conceda la legislación federal, siempre y cuando éstos no hayan sido licenciados deshonrosamente y estén en condiciones físicas y mentales para ocupar la plaza, la cual deberán solicitar por escrito dentro de un término de treinta (30) días o partir de su licenciamiento.</p> <p>E. Para proteger los derechos o el status a que pueda ser acreedor un empleado en caso de una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro de Puerto Rico u otra entidad y el empleado hubiera agotado su licencia por enfermedad y de vacaciones.</p> <p>G. Por cualquier otra situación que el(la) Presidente(a) estime meritoria.</p> <p>Cuando el propósito de la licencia se fundamente en los Incisos A y B de esta Sección, se estarán agotando de forma concurrente los beneficios que otorga la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993 (<i>Family and Medical Leave Act of 1993</i>).</p> <p>La decisión que se tome en cada caso no sentará precedente para solicitudes futuras a tenor con esta licencia.</p> <p>Sección 2: El empleado que esté disfrutando de licencia sin sueldo,</p>	<p align="center">.....SECCIÓN EN BLANCO.....</p>	

Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda	Enmienda, Inclusión o Derogación	Sección en el Reglamento de AFV
<p> retendrá antigüedad durante este período y se considerará como empleado del Banco para todos los fines, pero no disfrutará de los beneficios marginales del Banco, hasta tanto se reintegre a sus labores. </p> <p> Sección 3: Esta licencia se solicitará mediante carta a la Oficina de Recursos Humanos y debe presentarse con no menos de treinta (30) días calendario de anticipación, salvo en situaciones de emergencia. </p> <p> Sección 4: Los empleados en disfrute de licencia especial sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán al puesto y sueldo que hubiese correspondido, de no haber estado disfrutando la licencia. </p> <p> Sección 5: Los empleados que disfruten de licencia especial sin sueldo podrán ser sustituidos durante el período que dure dicha licencia por empleados temporeros según el procedimiento establecido a esos efectos. Disponiéndose que si el empleado que ha disfrutado de esta licencia no regresase a su trabajo dentro de quince (15) días laborables a partir de la fecha de vencimiento de la misma ni ha mediado comunicación alguna dentro de dicho término con su supervisor inmediato, se procederá a decretar el puesto como vacante. </p> <p> Sección 6: Todo empleado en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. Si la licencia fue dada por razón de enfermedad, Sección 1A, de este renglón, el empleado deberá presentar un certificado médico que acredite que se encuentra apto para regresar y realizar las labores de su empleo. </p> <p> Dicho certificado debe incluir el número de licencia, nombre y dirección del médico que la expide. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida se haya contratado un empleado temporero, el empleado en licencia deberá notificar al Director(a) de Recursos Humanos con por lo menos cinco (5) días laborables de anticipación su disponibilidad </p>	<p style="text-align: center;"> SECCIÓN EN BLANCO </p>	

<p>Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p>Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p>Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>momento a un plan de servicios médicos que incluya hospitalización, médico-quirúrgico, directorio médico, medicinas en farmacia, dental 106, "mayor medical", beneficios de drogadicción y alcoholismo y cubierta de espejuelos con la Cruz Azul de Puerto Rico, o de esta no estar disponible, con la compañía que se contrate, el cual el Banco pagará en su totalidad, entendiéndose por jefe de familia el empleado responsable del sostenimiento de uno o más hijos. Todo aquel empleado que contraiga matrimonio, estará cubierto por la aportación para casados o jefe de familia. Este plan incluirá ambos cónyuges y sus hijos menores bajo el plan. Aquellas personas solteras, casadas o jefes de familia podrán incluir a su padre, madre siempre y cuando paguen por ellos. Todo empleado regular que interese incluir dependientes colaterales pagará el costo que conlleva la inclusión de los mismos.</p>	<p>mismo están contemplados en el documento Plan de Salud y en los certificados de cubierta de los seguros de vida e incapacidad, NALIC, STD, LTD, SINOT, etc.</p>	
<p>Sección 2: El Banco pagará un seguro de vida a cada empleado regular por la cantidad de Setenta y Cinco Mil Dólares (\$75,000.00) y doble indemnización de Ciento Cincuenta Mil Dólares (\$150,000.00) en caso de muerte por accidente.</p>		
<p>Sección 3: El Banco pagará en su totalidad la prima correspondiente al empleado por concepto de seguro de incapacidad no ocupacional (SINOT - Ley 139).</p>	<p>-----SECCIÓN EN BLANCO-----</p>	
<p>Sección 4: El Banco pagará el cien por ciento (100%) del costo de la póliza individual o familiar de Seguro de Cáncer que ofrece la compañía que sea seleccionada por el Banco a aquellos empleados que opten por tomar dicho seguro. Disponiéndose que la póliza familiar, además del empleado, incluirá su cónyuge e hijos(as) menores de edad e hijos(as) dependientes de acuerdo a la definición de plan médico. El Banco no concederá beneficio alguno a dependientes opcionales, los cuales, de interesarse incluirlos, deberá ser sufragado por los propios empleados. Únicamente se concederán beneficios adicionales a todos los empleados por igual, por concepto de muerte accidental, indemnización por hospitalización por cualquier causa, tratamiento médico por emergencia debida a accidente, trasplante, intensivo PLAN II e incapacidad PLAN II. El beneficio de incapacidad</p>		

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>solamente cubrirá al empleado. El Banco pagará el cien por ciento (100%) de los beneficios adicionales antes mencionados.</p> <p>Sección 5: Cuando un empleado esté disfrutando de licencia sin sueldo por motivo de enfermedad ocupacional o no ocupacional o accidente del trabajo, el Banco vendrá obligado a pagar el plan médico tal y como se dispone en este renglón durante el tiempo en que el empleado no esté devengando su salario, hasta un máximo de cinco (5) meses.</p>	<p align="center">SECCIÓN EN BLANCO</p>	
<p>Sección 6: Cuando existan puestos regulares cuyos incumbentes en propiedad han estado fuera del Banco por doce (12) meses consecutivos o más en licencia sin sueldo, a los empleados temporeros que ocupen dichos puestos, una vez transcurrido un año ocupando este puesto, se le concederá la aportación para el plan médico.</p> <p>Sección 7: Todo empleado regular que se acoja al Retiro, tendrá derecho, bajo las disposiciones de la Ley COBRA, a un plan médico similar al que tienen los empleados regulares. El Banco aportará al plan médico del empleado jubilado con una cantidad equivalente o Setenta y Cinco Dólares (\$75.00) mensuales durante los primeros veinticuatro (24) meses que el empleado jubilado mantenga el plan médico seleccionado.</p> <p align="center"><u>RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO</u></p> <p>Sección 1: El Banco concederá en forma de bono a cualquier empleado regular que se retira para acogerse a los beneficios de una pensión o por incapacidad, un reconocimiento por años de servicio prestados a la institución en la forma siguiente:</p> <p>10 años de servicio : \$800.00 Más de 10 y menos de 21 años de servicio: \$1,000.00 De 21 hasta menos de 25 años de servicio: \$1,200.00 25 o más años de servicio : \$1,800.00</p> <p>Sección 2: En caso de muerte del empleado los beneficiarios designados por éste o los herederos recibirán este beneficio de</p>	<p align="center"><u>RECONOCIMIENTOS POR AÑOS DE SERVICIO</u></p> <p>La Autoridad concederá en forma de bono a cualquier empleado regular que se retira para acogerse a los beneficios de una pensión o por incapacidad, un reconocimiento por años de servicio prestados a la institución en la forma siguiente:</p> <p>10 años de servicio : \$800.00 Más de 10 y menos de 21 años de servicio: \$1,000.00 De 21 hasta menos de 25 años de servicio: \$1,200.00 25 o más años de servicio : \$1,800.00</p>	<p align="center"><u>NUEVA</u></p>

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>acuerdo al procedimiento establecido por el Departamento del Trabajo.</p>	<p>En caso de muerte del empleado los beneficiarios designados por éste o los herederos recibirán este beneficio de acuerdo al procedimiento establecido por el Departamento del Trabajo.</p>	
<p><u>DIETAS</u></p> <p>Sección 1: El Banco reembolsará a sus empleados los gastos de alimentos y alojamiento en que incurran cuando sean requeridos a trabajar fuera del municipio donde trabajaron.</p> <p>Sección 2: Estos reembolsos de dinero se consideran dietas y los mismos se computarán de la siguiente manera:</p> <p>Siete dólares (\$7.00) para desayuno; Doce dólares (\$12.00) para almuerzo; Doce dólares (\$12.00) para comida; Para alojamiento Cien dólares (\$100.00).</p>	<p><u>DIETAS</u></p> <p><u>DEROGADA</u></p> <p>La Resolución 2010-50 del 27 de octubre de 2010 de la Junta de Directores de la AFV autoriza la adopción del Procedimiento Administrativo MPA-0050-01A, <i>Disposiciones del Presidente para el reembolso de gastos relacionado con viajes o actividades oficiales del Banco del Banco Gubernamental de Fomento para Puerto Rico</i>, con los correspondientes ajustes, a saber:</p> <p>(\$160) diarios por viaje y estadía en Puerto Rico, a distribuirse como sigue: Quince dólares (\$15.00) para desayuno; Doce dólares (\$20.00) para almuerzo; Doce dólares (\$25.00) para comida; Para alojamiento Cien dólares (\$100.00)*.</p> <p>*En todo momento se deberá presentar factura original del lugar de alojamiento.</p>	
<p>Sección 3: El empleado tendrá derecho a dieta por desayuno si está fuera del municipio donde trabaja una hora antes de la hora de entrada.</p> <p>Sección 4: El empleado tendrá derecho a dieta por almuerzo si está fuera del municipio donde trabaja entre la cuarta y quinta hora de cada período de siete y medias (7½) horas. En el caso de los conductores de automóviles, tendrán derecho a dieta por el almuerzo siempre que trabajen durante su período de tomar alimentos.</p> <p>Sección 5: El empleado tendrá derecho a dieta por comida si está fuera del municipio donde trabaja después de transcurrida media (½) hora de su hora de salida.</p> <p>Sección 6: El empleado tendrá derecho a reembolso por alojamiento si está fuera del municipio donde trabaja desde las 12:01 a.m. hasta las 6:00 a.m.</p>		

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p> <p>Sección 7: Cuando por necesidad del servicio un empleado sea transferido o trasladado del municipio donde trabaja a otro municipio, siempre y cuando el traslado no sea permanente, tiene derecho a reembolso por concepto de dietas y alojamiento a los tipos arriba indicados. Esta disposición no se entenderá en el sentido de permitir traslados permanentes de empleados sin su consentimiento.</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p> <p align="center">SECCIÓN EN BLANCO</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p align="center">GASTOS DE TRANSPORTACIÓN</p> <p>Sección 1: Todo empleado a quien el Banco requiera trabajar fuera del municipio donde trabaja sin proveerle medios de transportación, tiene derecho a que se le reembolsen las gastos de transporte a los tipos corrientes prevalecientes.</p> <p>Sección 2: El empleado que sea autorizado a usar su propio vehículo en asuntos oficiales de su cargo, se le reembolsarán los gastos por millaje a razón de la siguiente escala por milla recorrida: cincuenta centavos (\$0.50) por automóvil.</p> <p>Sección 3: El empleado que sea autorizado a usar su propio vehículo en asuntos oficiales tiene derecho a recibir además quince centavos (\$0.15) por milla por cada persona adicional que la Autoridad autorice a viajar en dicho vehículo.</p> <p>Sección 4: Se establece, además, un aumento escalonado de Un Centavo (\$0.01) por cada Diez Centavos (\$0.10) de aumento, el primer año y Un Centavo (\$0.01) por cada Ocho Centavos (\$0.08) de aumento los últimos cuatro (4) años, en el costo de combustible hasta un límite máximo de Diez Centavos (\$0.10), utilizándose como base el precio fijado por galón en la Agenda Reguladora de Precios (DACO).</p> <p>Sección 5: El Banco reembolsará los gastos de peaje y estacionamiento a todos aquellos empleados que utilicen sus vehículos para asuntos oficiales.</p>	<p align="center">GASTOS DE TRANSPORTACIÓN</p> <p align="center">DEROGADA</p> <p>La Resolución 2010-50 del 27 de octubre de 2010 de la Junta de Directores de la AFV autoriza la adopción del Procedimiento Administrativo MPA-0050-01A, Disposiciones para el reembolso de gastos relacionado con viajes o actividades oficiales del Banco, con los correspondientes ajustes, a saber:</p> <p>\$0.50 por milla recorrida, más \$0.15 adicionales por milla por cada pasajero autorizado que lo acompañe.</p> <p align="center">SECCIÓN EN BLANCO</p>	

<p align="center">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p>	<p align="center">Enmienda, Inclusión o Derogación</p>	<p align="center">Sección en el Reglamento de AFV <u> NUEVA </u></p>
<p><u> FINANCIAMIENTO DE HOGARES </u></p>	<p><u> FINANCIAMIENTO DE HOGARES </u></p>	
<p>Sección 1: El Banco concederá préstamos a los empleados regulares en iguales condiciones que a cualquier otro prestatario del Banco.</p>	<p>Sección 1: La Autoridad podrá conceder préstamos a los empleados regulares en iguales condiciones que a cualquier otro prestatario de la Autoridad.</p>	
<p>Sección 2: Los empleados pagarán al Banco por concepto de servicios administrativos en los gastos de cierre 1/6 del uno por ciento (1%) del préstamo.</p>	<p>Sección 2: Los empleados pagarán a la Autoridad por concepto de servicios administrativos en los gastos de cierre 1/6 del uno por ciento (1%) del préstamo.</p>	
<p>Sección 3: Los préstamos podrán ser en primera o segunda hipoteca siempre y cuando en los casos de segunda hipoteca el Banco sea el tenedor de la primera.</p>	<p>Sección 3: Los préstamos podrán ser en primera o segunda hipoteca siempre y cuando en los casos de segunda hipoteca la Autoridad sea el tenedor de la primera.</p>	
<p>Sección 4: El empleado no pagará el cargo por servicios administrativos, ni seguro hipotecario como parte de la mensualidad. Los beneficios que se otorgan bajo esta sección cubren aquellos préstamos hipotecarios que se otorgan durante la vigencia de esta Resolución y no son retroactivos a otras Resoluciones.</p>	<p>Sección 4: El empleado no pagará el cargo por servicios administrativos, ni seguro hipotecario como parte de la mensualidad. Los beneficios que se otorgan bajo esta sección cubren aquellos préstamos hipotecarios que se otorgan durante la vigencia de esta Resolución y no son retroactivos a otras Resoluciones.</p>	
<p>Sección 5: El Banco le concederá a sus empleados hasta cuarenta (40) años para pagar los préstamos.</p>	<p>Sección 5: La Autoridad le concederá a sus empleados hasta cuarenta (40) años para pagar los préstamos</p>	
<p><u> DISPOSICIÓN ESPECIAL PARA PERSONAS CON IMPEDIMENTOS </u></p> <p>Sección 1: El Banco viene obligado a cumplir con las disposiciones de las leyes <i>Americans with Disabilities Act (ADA)</i> y Prohibición de Discriminación <i>Contra Personas con Impedimentos</i> (Ley Número 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, 1 L.P.R.A. § 501 et seq.). Debido a lo anterior, es de interés para el Banco crear y mantener un ambiente de sensibilidad hacia las métricas y propósitos de ambas leyes. De esta forma ampliar la oportunidad de empleo para las personas con impedimentos. A esos efectos, el Banco tomará toda acción necesaria para cumplir con los requisitos de las leyes citadas en este renglón.</p>	<p><u> DEROGADA </u></p> <p>La Política de no discriminación e igualdad en el empleo divulga a todo empleado y candidato de empleo que la Autoridad cumple y cumplirá con la Ley relacionado a las personas con impedimentos y al no discriminar en contra de éstas y cualquier otro tipo de discriminación.</p>	

<p style="text-align: center;">Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda</p> <p><u>PROGRAMA SOBRE EL USO ILEGAL DE SUSTANCIAS CONTROLADAS Y EL ABUSO DE ALCOHOL</u></p> <p>El Banco reconoce que el uso ilegal de sustancias controladas y el abuso de alcohol constituyen un problema de gran magnitud para el país y por consiguiente afecta negativamente a la fuerza trabajadora.</p> <p>Por un lado, el Banco reconoce los riesgos a que pueden ser expuestos sus miembros por el uso ilegal de sustancias controladas y el abuso del alcohol. Así también el Banco, consciente de su responsabilidad para proteger la salud y seguridad de sus empleados y clientes desea consignar su preocupación por el problema que representa el uso ilegal de sustancias controladas y el abuso del alcohol en el lugar de trabajo.</p>	<p style="text-align: center;">Enmienda, Inclusión o Derogación</p> <p><u>DEROGADA</u></p> <p>A tenor con la política pública del Gobierno, el Programa de Detección de Sustancias Controladas provee para proteger la salud y seguridad de todos los empleados.</p>	<p style="text-align: center;">Sección en el Reglamento de AFV</p>
<p>A tenor con la anterior, en concordancia con la política pública del Gobierno de Puerto Rico, para mantener un ambiente de trabajo libre de los problemas asociados con el uso de sustancias controladas y el abuso del alcohol y para proteger la salud y seguridad de los empleados, el Banco ha acordado la creación de un Comité para desarrollar el programa que comprenderá la política y el procedimiento de detección del uso ilegal de drogas y el abuso del alcohol al igual que la asistencia que recibirá el empleado.</p> <p>El Banco ha determinado que el programa que se desarrolle para implementar la política y el procedimiento de detección de uso ilegal de drogas y el abuso del alcohol será realizado protegiendo los derechos civiles y constitucionales de los empleados.</p>	<p style="text-align: center;">SECCIÓN EN BLANCO</p>	
<p><u>RETRIBUCION</u></p> <p>Sección 1: El Banco reconoce que es deber de todo empleado rendir la máxima productividad y calidad de trabajo. A esos</p>	<p><u>DEROGADA</u></p>	

Beneficio Según Resolución BV-2002-05 del Banco de la Vivienda	Emmienda, Inclusión o Derogación	Sección en el Reglamento de AFV
<p>efectos, la gerencia se compromete con el Banco a promover la meta de que en cada jornada diaria de trabajo el empleado rendirá una máxima producción.</p> <p>Igualmente, la gerencia acuerda promover la importancia de rendir el máximo de su productividad, asistencia, puntualidad, eficiencia y efectividad con orden y disciplina, entendiéndose que el ánimo detrás de este acuerdo no es punitivo ni disciplinario.</p> <p>Sección 2: Se autoriza al Presidente del Banco y Agencia de Financiamiento de la Vivienda de Puerto Rico, a conceder anualmente, cuando así lo estime propio y pertinente, determinados aumentos en salario a personal gerencial del Banco tomando en consideración el principio de mérito y las ejecutorias de los empleados.</p> <p>Estos aumentos no serán menor en ningún comentario al aumento concedido a los empleados unionados.</p>	<p>-----SECCIÓN EN BLANCO-----</p>	