

Departamento de Recursos Naturales y Ambientales



PO Box 366147
 San Juan, PR 00936
 Tel. (787) 999-2200
 Fax: (787) 999-2303

14 de abril de 2009

Estimado empleado:

En la Carta Circular Número 85-09 de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP), se explicó el procedimiento para que los empleados de las agencias cubiertas por la Ley Número 7 del 9 de marzo de 2009 puedan acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada o al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.

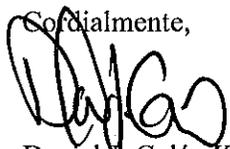
Estos programas te brindan la oportunidad de buscar nuevas alternativas para tu desarrollo profesional y personal. Por lo tanto, te exhortamos a que te unas a alguno de estos dos programas, ya que por primera vez, el gobierno te está ofreciendo un plan que te permite explorar nuevos caminos profesionales, mientras recibes apoyo económico.

El Plan de Reestructuración Económica y Fiscal ha implantado una serie de recortes operacionales y medidas impositivas que habrán de impactar a todos los sectores. Si aprovechas esta ventana de oportunidades, sería una alternativa positiva para ti, ya que podrás desarrollarte profesionalmente en otra dirección y recibirás un incentivo económico adicional que no está proyectado para los empleados que sean impactados en la Fase II.

Observa la siguiente Tabla para que puedas apreciar las ventajas que te brinda la Fase I de la ley #7 que no se contemplan en la Fase II:

	Fase I	Fase 1	Fase II
Naturaleza del Programa	Renuncia Voluntaria	Plan de reducción de jornada permanente (disponible para empleados con 20 años o más de servicio público)	Plan de cesantías de acuerdo a antigüedad en el empleo
Incentivo Económico	Sí	N/A	No
Programa de alternativas	Sí	N/A	Sí
Cubierta Médica	12 meses	Continuará cubierta existente	6 meses

Recuerda que tienes hasta el 27 de abril de 2009 para acogerte al Plan de Renuncias Voluntarias Incentivadas y al Plan de Reducción de Jornada Permanente. Encontrarás más detalles en el material adjunto o puedes llamar a la Directora de Recursos Humanos para información adicional o para inscribirte en el Plan.

Cordialmente,


Daniel V. Galán Kercadó
 Secretario

DJGK/lit



LEY #7 DE 9 DE MARZO DE 2009
DECLARANDO ESTADO DE EMERGENCIA FISCAL
Y ESTABLECIENDO PLAN INTEGRAL DE
ESTABILIZACIÓN FISCAL PARA SALVAR
EL CRÉDITO DE PUERTO RICO

RESUMEN DE ALTERNATIVAS DISPONIBLES AL EMPLEADO

FASE I:

1) **Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas** – Todos los empleados de agencias cubiertas por la Ley #7 que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibirán los siguientes incentivos:

a) **Incentivo Económico** – el empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibirá un incentivo económico determinado según la tabla abajo. El incentivo no estará sujeto a retención ni pago de contribución sobre ingresos y no estará sujeto a la retención de aportaciones a los sistemas de retiro. El incentivo sí estará sujeto a otras retenciones autorizadas por ley, como por ejemplo, retención por concepto de Seguro Social y Medicare.

Término de empleo en el servicio público	Incentivo bruto a recibir
Hasta 1 año	1 mes de sueldo básico mensual
Desde 1 año y un día hasta 3 años	2 meses de sueldo básico mensual
Desde 3 años y un día en adelante	3 meses de sueldo básico mensual

Al determinar el cómputo del incentivo económico, los años de empleo en el servicio público incluirán todos los años durante los cuales el empleado haya trabajado para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias o instrumentalidades, y/o los municipios, independientemente de los años cotizados para propósito de beneficios de retiro. Esto no incluye años de servicio con el gobierno de los Estados Unidos o agencias federales.



- b) **Liquidación de vacaciones y licencia por enfermedad** – el empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas recibirá la liquidación de vacaciones acumuladas dentro de un término de treinta (30) días calendario a partir de la presentación de la documentación requerida para tal liquidación. Aquellos empleados que tengan derecho a recibir liquidación por licencia de enfermedad y tiempo extraordinario, recibirán la liquidación dentro del mismo término.
- c) **Cobertura médica** - el empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas tendrá cobertura médica a través de un proveedor de servicios de salud a ser determinado por la Junta de Reestructuración y Estabilización Fiscal (“JREF”). Dicha cobertura será por un término de doce (12) meses o hasta que sea elegible para cubierta de salud en otro empleo, lo que ocurra primero.
- d) **Programa de Alternativas para Empleados Públicos** – el empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrá optar por recibir servicios de adiestramiento, readiestramiento y búsqueda de empleo a través del Departamento del Trabajo y sus componentes operacionales. Además, podrá acogerse a una (1) de las cuatro (4) alternativas descritas abajo. Los pagos provistos por estas alternativas no se harán directamente al empleado, sino que serán tramitados o canalizados a la institución educativa, vocacional/técnica o al nuevo patrono y estarán sujetos a las directrices que adopte JREF.
- (1) un vale educativo por la cantidad total de cinco mil dólares (\$5,000); o
 - (2) un vale vocacional/técnico o para relocalización, por una cantidad de dos mil quinientos dólares (\$2,500); o
 - (3) un subsidio por un (1) año de cincuenta por ciento (50%) del salario de transición a un empleo en el sector privado o en entidades sin fines de lucro elegibles, aplicable a un salario máximo bruto de hasta treinta mil dólares (\$30,000). Por lo tanto, el beneficio máximo de esta alternativa es de quince mil dólares (\$15,000); o
 - (4) un vale por la cantidad de cinco mil dólares (\$5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia, sujeto a las directrices a establecerse por JREF para estos efectos.
- e) **Beneficio de Retiro** – el empleado que se acoja al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas podrá recibir los beneficios de retiro que tenga acumulados de conformidad con los términos del plan o sistema de retiro al que pertenezcan, según se disponga en las leyes, reglamentos y/o documentos que rigen dichos planes o sistemas de retiro.



f) **Acción a tomar por los empleados que opten por acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas:**

- (1) **El 27 de abril de 2009 o antes**, los empleados interesados en acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas completaran por sí, o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>.
- (2) **El formulario, una vez completado, deberá ser entregado, con acuse de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia el 27 de abril de 2009 o antes.**

g) **Efectividad – Las renuncias voluntarias incentivadas serán efectivas el viernes, 29 de mayo de 2009.**

2) Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada

a) **Descripción** - Consiste en la reducción voluntaria de la jornada regular por un (1) día cada quincena. La reducción de jornada conlleva la consecuente reducción de paga por aquel día no trabajado.

b) **Elegibilidad** – Son elegibles para participar en el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada aquellos empleados de las agencias cubiertas por la Ley #7 que tengan veinte (20) años o más de empleo en el servicio público en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias o municipios. Para estos propósitos, los años de empleo en el servicio público incluirán todos los años durante los cuales el empleado haya trabajado para el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias o instrumentalidades y/o los municipios, independientemente de los años cotizados para propósito de beneficios de retiro. Esto no incluye años de servicio con el gobierno de los Estados Unidos o agencias federales.

c) **Acción a tomar por los empleados elegibles:**

- (1) **El 27 de abril de 2009 o antes**, aquellos empleados interesados en acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada completarán por sí, o a través de su organización sindical, el formulario de elección de participación en el Programa. Dicho formulario puede conseguirse en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia, o puede acceder al mismo en las siguientes direcciones electrónicas: <http://www.ogp.gobierno.pr> o <http://www.buengobiernopr.com>.



(2) El formulario, una vez completado, deberá ser entregado, con acuse de recibo, en la Oficina de Recursos Humanos de su agencia el 27 de abril de 2009 o antes.

- d) Las solicitudes de participación en el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada serán evaluadas por JREF, a fin de determinar si serán aceptadas o rechazadas. JREF notificará a cada agencia su determinación de aceptación o rechazo de cada solicitud, y éstas a su vez, notificarán al empleado. JREF determinará si acepta o rechaza la solicitud sometida por el empleado en o antes del 16 de mayo de 2009.
- e) Una vez aprobada la solicitud del empleado de acogerse al Programa, la reducción de jornada, al igual que la consecuente reducción proporcional en paga, serán de carácter permanente.
- f) **Efectividad – De ser aprobada, la reducción permanente de jornada será efectiva el 1 de junio de 2009.**

FASE II – Plan de Cesantías

Si las medidas contempladas en las Fases I y III del Capítulo III de la Ley #7 no logran reducir en \$2,000 millones los gastos operacionales y de nómina del Gobierno de Puerto Rico que son pagaderos del Fondo General, se implantará un Plan de Cesantías.

- 1) **Empleados transitorios o irregulares** - Inicialmente, los empleados transitorios o irregulares serán separados de su empleo sin observar el criterio de antigüedad.
- 2) Luego, se implantará un Plan de Cesantías de empleados regulares, permanentes o de carrera siguiendo el criterio de antigüedad.
- 3) **Los empleados cesanteados no tendrán derecho al incentivo económico establecido bajo el Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas.**
- 4) **Liquidación de vacaciones y licencia por enfermedad** – el empleado recibirá la liquidación de vacaciones acumuladas a partir de la presentación de la documentación requerida para tal liquidación. Aquellos empleados que tengan derecho a recibir liquidación por licencia de enfermedad y tiempo extraordinario, recibirán igualmente la liquidación.
- 5) **Cobertura médica** – el empleado cesanteado en la Fase II tendrá cobertura médica a través de un proveedor de servicios de salud a ser determinado por JREF. Dicha cobertura será por un término de seis (6) meses o hasta que sea elegible para cubierta de salud en otro empleo, lo que ocurra primero.
- 6) **Programa de Alternativas para Empleados Públicos** – el empleado cesanteado en la Fase II podrá optar por recibir servicios de adiestramiento, readiestramiento y búsqueda de



empleo a través del Departamento del Trabajo y sus componentes operacionales. Además, podrá acogerse a una (1) de las cuatro (4) alternativas descritas abajo. Los pagos provistos por estas alternativas no se harán directamente al empleado, sino que serán tramitados o canalizados a la institución educativa, vocacional/técnica o al nuevo patrono y estarán sujetos a las directrices que adopte JREF.

- a. un vale educativo por la cantidad total de cinco mil dólares (\$5,000); o
 - b. un vale vocacional/técnico o para relocalización, por una cantidad de dos mil quinientos dólares (\$2,500); o
 - c. un subsidio por un (1) año de cincuenta por ciento (50%) del salario de transición a un empleo en el sector privado o en entidades sin fines de lucro elegibles, aplicable a un salario máximo bruto de hasta treinta mil dólares (\$30,000). Por lo tanto, el beneficio máximo de esta alternativa es de quince mil dólares (\$15,000); o
 - d. un vale por la cantidad de cinco mil dólares (\$5,000) para el establecimiento de un negocio propio o para emplearse por cuenta propia, sujeto a las directrices a establecerse por JREF para estos efectos.
- 7) **Beneficio de Retiro** – el empleado cesanteado en la Fase II podrá recibir los beneficios de retiro que tenga acumulados de conformidad con los términos del plan o sistema de retiro al que pertenezca, según se disponga en las leyes, reglamentos y/o documentos que rigen dichos planes o sistemas de retiro.
- 8) **Beneficio de desempleo** – el empleado cesanteado en la Fase II tendrá el beneficio por desempleo según sus condiciones particulares.

Registro de Elegibles – los empleados cesanteados en la Fase II serán incluidos en un Registro de Elegibles por un período de un (1) año a partir de su fecha de cesantía. De ser necesario llenar alguna posición vacante, y esto no pudiera lograrse mediante traslado, se podrá reemplazar a aquellos que figuran en el Registro de Elegibles y que al momento de sus despidos estaban desempeñando labores iguales o similares a las del puesto vacante, siguiendo para ello el criterio de antigüedad.



PREGUNTAS Y RESPUESTAS LEY #7

GENERAL

I. Agencias

- ¿Cuáles son las agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que son afectadas por la Ley #7?

Están afectadas todas aquellas agencias cuyo presupuesto, a la fecha de 9 de marzo de 2009, se sufragaba en todo o en parte con cargo al Fondo General. El 13 de marzo de 2009, la Oficina de Gerencia y Presupuesto ("OGP") emitió un Aviso Público con el listado de agencias afectadas. El mismo se puede acceder vía Internet a través de la siguiente dirección: <http://www.ogp.gobierno.pr>.

II. Implantación de la Ley

- ¿Cuáles son las fechas límites importantes impuestas por la Ley #7?

Fecha	Evento
<i>lunes, 27 de abril de 2009</i>	<i>Fecha límite para que empleados que así lo elijan entreguen el formulario de participación en los programas voluntarios de la Fase I.</i>
<i>viernes, 20 de mayo de 2009</i>	<i>Fecha de efectividad de las renunciaciones voluntarias incentivadas para los empleados que elijan esta alternativa.</i>
<i>lunes, 1ro de junio de 2009</i>	<i>Fecha de efectividad para la reducción de jornada voluntaria permanente para empleados con 20 años o más de servicio que eligieron esta alternativa.</i>
<i>viernes, 3 de julio de 2009</i>	<i>Fecha de efectividad de la primera ronda de cesantías, de ser necesaria.</i>

- ¿Cómo interactúa la Ley #7 con otras leyes, cartas circulares y otras disposiciones reglamentarias previamente emitidas?



La Ley #7 es una ley especial cuyas disposiciones tienen preeminencia y prevalecen sobre:

- o cualquier otra disposición de ley, reglamento, carta circular, etc.;*
- o cualquier cláusula o disposición que conste en convenios colectivos, contratos de empleo, etc.;*
- o cualquier disposición en manuales de empleo, procedimientos internos, etc.*



Fase I – Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada

I. Aplicación e Implantación del Programa

- En cuanto a la “permanencia” de la reducción de la jornada de trabajo, ¿aplicaría la elección de la reducción de jornada hasta el momento que el empleado se retire de su trabajo con el Gobierno?

Sí.

- ¿Los empleados transitorios pueden acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada y, en consecuencia, ser exentos de las cesantías?

Aun cuando pueden acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada, su retención en el empleo depende de que, de implantarse el Plan de Cesantías de la Fase II, su antigüedad les permita continuar en el empleo.

- ¿Se aprobarán todas las solicitudes de empleados para participar en el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada?

No. La aprobación de las solicitudes dependerá, entre otros, de las necesidades de cada agencia, y de que la reducción de jornada solicitada no afecte la calidad y la continuidad en el ofrecimiento de los servicios de las agencias.

- ¿Quiénes aprueban las solicitudes y cuándo serán aprobadas?

JREF tiene la facultad de aprobar o rechazar las solicitudes de empleados que deseen acogerse al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada. JREF determinará si acepta o rechaza la solicitud sometida por el empleado en o antes del 16 de mayo de 2009.

II. Orden Ejecutiva 2005-055

- ¿Luego de la aprobación de la Ley #7, se mantiene en vigor el “Programa de Oportunidades de Horario Reducido Para los Empleados Públicos” establecido



mediante la Orden Ejecutiva 2005-055, el cual permitía una reducción de jornada voluntaria?

No. A partir de la vigencia de la Ley #7, el único programa de reducción de jornada disponible al empleado público es aquel provisto por dicha ley.

- ¿Pueden las personas que actualmente se encuentran participando del programa de reducción de jornada bajo la Orden Ejecutiva 2005-055 continuar en dicho programa hasta que se cumpla el término por el cual eligieron reducir su jornada bajo la Orden Ejecutiva 2005-055?

Sí. El empleado que previo al 9 de marzo de 2009 eligió participar en el programa de reducción de jornada establecido mediante la Orden Ejecutiva 2005-055, continuará participando del mismo hasta tanto expire el término por el cual eligió la reducción de jornada.

- Una vez expire el término durante el cual se hizo la elección de reducción de jornada bajo la Orden Ejecutiva 2005-055, ¿puede el empleado renovar su elección de reducción de jornada bajo dicho programa?

No.

- ¿Están excluidos del Plan de Cesantías los empleados que se encuentran participando del programa de reducción de jornada establecido por la Orden Ejecutiva 2005-055?

No.

III. Requisito de Tiempo

- ¿Los 20 años de servicio para calificar para el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada de la Ley #7 son años trabajados o tiempo cotizado para retiro?

Son años trabajados.

- ¿Dicho término, incluye todo el tiempo trabajado por el empleado, aunque haya habido una interrupción en la prestación de servicio público?

Sí.



- ¿Los 20 años de servicio para calificar para el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada de la Ley #7, incluyen el tiempo trabajado como empleado de confianza?

Sí.

Fase I - Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas

- Si un empleado ha presentado su renuncia y la misma aun no ha sido aceptada, ¿puede dicho empleado retirar la misma y acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas?

No.

- ¿Las personas que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas, serán incluidas en el registro de elegibles/reingreso?

No. La Ley #7 sólo provee para la inclusión de empleados cesanteados como parte de la Fase II en el registro de reingreso o de elegibles.

- ¿Pueden las personas que se acojan al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas solicitar trabajo en los municipios y/o en las agencias no afectadas por la Ley 7?

No. Por el término de dos (2) años a partir de su renuncia serán inelegibles para re-ingresar al servicio público, indistintamente se trate de un administrador individual o agencia excluida según la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada.

- ¿Pueden acogerse los empleados que actualmente están clasificados como empleados de confianza al Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada y al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas?

No.

- ¿Puede un empleado de confianza revertir su nombramiento a empleado de carrera y luego solicitar reinstalación en su posición de carrera para acogerse al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas?

Sí.



I. Empleados Afectados

- ¿Cuáles son los empleados sujetos al Plan de Cesantías?

Todo empleado transitorio o irregular, independientemente de las funciones que lleve a cabo, está sujeto al Plan de Cesantías dispuesto en la Fase II de la Ley #7. También están sujetos a la Fase II los empleados de las agencias afectadas con nombramiento de carrera o permanente, que no lleven a cabo funciones esenciales en protección de la seguridad, enseñanza, salud y bienestar. Están excluidos del Plan de Cesantías los empleados que ocupen los siguientes puestos:

- (a) policías y bomberos;*
- (b) oficiales de corrección y oficiales juveniles;*
- (c) maestros asignados al salón de clases;*
- (d) bibliotecarios de escuelas;*
- (e) profesionales de la salud (médicos, paramédicos, enfermeras, farmacéuticos y técnicos de laboratorio);*
- (f) trabajadores sociales;*
- (g) operadores del sistema de llamadas de emergencia 911; y*
- (h) patólogos del Instituto de Ciencias Forenses.*

También están exentos de la Fase II de la Ley #7: (a) aquellos empleados de agencias que laboran en programas federales sufragados con fondos federales y cuyo programa condiciona la concesión y recibo de fondos a retener tales empleados; (b) empleados en el servicio público que pertenecen a las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos que están en licencia militar y (c) los empleados de confianza.

- ¿Los empleados que participan en el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada pueden ser cesanteados como parte del Plan de Cesantías?

Podrían ser cesanteados, dependiendo de su antigüedad.

- ¿Cómo impacta a este programa el que el empleado esté de licencia militar?



Los empleados que presten servicios en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos y que estén en licencia militar no serán afectados por el Plan de Cesantías de la Fase II.

II. Cómputo de antigüedad

- ¿Cómo determinarán las agencias la antigüedad de los empleados?

Seguirán las "Guías Uniformes para Determinar la Antigüedad de los Empleados Sujetos al Plan de Cesantías dispuesto por la Ley #7 del 9 de marzo de 2009", emitidas por JREF mediante la Carta Circular 2009-02 de 3 de abril de 2009.

- ¿Los años de servicio para efectos de antigüedad se incluirán independiente de que el servicio haya sido transitorio, irregular o de carrera?

Sí.

- ¿Dicho cómputo, incluye todo el tiempo trabajado por el empleado, aunque haya habido una interrupción en los años de servicio?

Sí. Todo el tiempo trabajado será contado. No obstante, el tiempo intermedio, durante el cual el empleado no estuvo trabajando en el servicio público, no será contado.

- ¿El cómputo para determinar la antigüedad incluye el tiempo trabajado como empleado de confianza?

Sí.

- ¿En el caso de militares u otras personas que pagaron para cotizar años al retiro, se les considerarán los años pagados como parte de su antigüedad, y como parte de los 20 años necesarios para calificar para el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada?

Sí.

- ¿Se contará el tiempo que la persona estuvo en licencia con paga como parte de su antigüedad y como parte de los 20 años necesarios para calificar para el Programa Voluntario de Reducción Permanente de Jornada?

Sí.



Beneficios y Contribuciones

I. Beneficios de Retiro

- ¿Los beneficios de retiro que recibirán las personas que se acogen al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas, o que son afectados por el Plan de Cesantías, son los mismos que aplican de ordinario?

Las disposiciones de la Ley #7 no impactan ni alteran los términos y/o disposiciones de los planes o sistemas de retiro en los cuales participan los empleados públicos. Por lo tanto, el cómputo de los beneficios, así como toda distribución o transferencia de beneficios de retiro que realice la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y la Judicatura y la Administración del Sistema de Retiro de Maestros por razón de las medidas de reducción de gastos establecidas en la Ley #7, al igual que cualquier otra determinación relacionada a los beneficios acumulados de retiro, se hará de conformidad con los términos del plan o sistema de retiro al que pertenezca el empleado público afectado.

Todo empleado público afectado por la Ley #7 debe contactar al Coordinador para Asuntos de Retiro de la agencia o instrumentalidad pública en la que labora para determinar sus beneficios de retiro acumulados a la fecha de la terminación de empleo y las alternativas de distribución que provee su plan o sistema de retiro.

II. Beneficios Marginales

- ¿El beneficio de plan médico provisto por la Ley #7 para los cesanteados y los que renuncian voluntariamente incluye cubierta de familia?

Sí.

- ¿Se podrán continuar los pagos hechos a empleados por motivo de estudio?

A partir del 9 de marzo de 2009 en adelante, y por un periodo de dos (2) años, se descontinuarán los pagos.

III. Programa de Alternativas para Empleados



- Aquellos empleados que se acojan al Plan de Renuncias Voluntarias Incentivadas o que o sean afectados por el Plan de Cesantías, y que luego presten servicios por contrato en el sector privado (no como empleados regulares) ¿califican para el subsidio de 50% del salario de transición bajo el Programa de Alternativas para Empleados Públicos?

No. El subsidio se concede en función de una relación de empleo. Si el empleado que se acoge al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas o que es afectado por el Plan de Cesantías otorga un contrato de consultoría, no de empleo, no sería acreedor al beneficio de subsidio provisto por el Programa de Alternativas Para Empleados Públicos.

IV. Contribuciones

- ¿Tributan los pagos o incentivos recibidos por el empleado que se acoge al Programa de Renuncias Voluntarias Incentivadas?

El pago del incentivo económico está libre de pago de contribución sobre ingresos de Puerto Rico, y de retención por concepto de ahorros y aportaciones al sistema de retiro de los empleados gubernamentales. El pago sí estará sujeto a retención por concepto de Seguro Social y Medicare (FICA/FUTA).

- ¿Son tributables las liquidaciones de vacaciones, enfermedad, etc.?

Sí. Las cantidades recibidas por concepto de liquidación de vacaciones, enfermedad o tiempo compensatorio es ingreso tributable.