

Samuel G. Dávila Cid  
Director

21 de abril de 2009

Estimado Empleado Público:

Como sabes, el próximo lunes 27 de abril de 2009 vence el período concedido para que puedas acogerte a uno de los dos programas voluntarios establecidos bajo la Ley Núm. 7 del 9 de marzo de 2009, conocida como "Ley Especial de Emergencia Fiscal". Esta ley tiene el propósito de estabilizar las finanzas del gobierno, eliminar el déficit y evitar la degradación del crédito de Puerto Rico con las catastróficas consecuencias económicas que esto tendría para todos los puertorriqueños.

Para lograr estos objetivos, la ley requiere que se logren unos ahorros significativos en el gasto gubernamental, incluyendo la nómina pública. Para lograr el ahorro en la nómina pública, la ley establece un programa de tres fases. La primera fase es voluntaria y ofrece un programa de reducción permanente de jornada para empleados con más de veinte (20) años en el servicio público y un programa de renunciadas incentivadas para todos los empleados públicos.

Si no se logran los objetivos de ahorro mediante los programas voluntarios de reducción permanente de jornada y de renunciadas voluntarias incentivadas, la ley dispone que se procederá con la fase de cesantías siguiendo el principio de antigüedad. Los empleados de menor antigüedad en el servicio público son los que están en mayor riesgo de ser cesanteados.

Si eres un empleado de menor antigüedad debes considerar detenidamente la posibilidad de acogerte a los beneficios del Programa de Renunciadas Voluntarias Incentivadas. Este programa provee para el pago de un incentivo económico que puede ir desde un mes hasta tres meses de sueldo, el pago de plan médico por el período de doce (12) meses y el pago de tus liquidaciones de licencias en el término de treinta (30) días.

**Es importante que tengas claro que estos incentivos económicos disponibles bajo el Programa de Renunciadas Voluntarias Incentivadas NO estarán disponibles para los empleados que no se acojan a este programa antes del 27 de abril y que posteriormente sean cesanteados en la segunda fase.**

En vista de lo anterior, te exhortamos a que consideres detenidamente si la renuncia voluntaria con los incentivos que se ofrecen es una buena alternativa para ti y que tomes una decisión antes de la fecha límite del 27 de abril de 2009. Si necesitas alguna orientación adicional, te puedes comunicar con la oficina de recursos humanos de tu agencia o puedes llamar al Centro de Orientación de ORHELA al (787) 999-7575.

Cordialmente,



Samuel G. Dávila Cid  
Director

*"Comprometidos con un Servicio Público de Excelencia"*



## Ley #7

### Resumen de Fases I y II al Empleado Público

|                          | Fase I   | Fase I  | 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      | SI<br>(1-3 meses; sin pago de contribución sobre ingresos) | N/A   | NO   |
| Cubierta Médica          | 12 meses   | Continuará cubierta existente   | 6 meses<br><i>Excluye:</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• Cobertura de gastos médicos mayores</li><li>• Medicamentos PPI y Antihistamínicos; programa de medicamentos de mantenimiento</li><li>• Beneficio de cuidado dental restaurativo</li><li>• Copagos reducidos</li></ul> |
| Programa de alternativas | SI   | N/A   | SI   |

# Comparación detallada de fases al Empleado Público



|  | Fase I<br>Programa de Renuncia Voluntarias         | Fase I<br>Programa de<br>reducción de<br>jornada<br>permanente | Fase II<br>Cesantías involuntarias                                 |   |
|--|--|--|--|---|
| <b>INCENTIVO ECONÓMICO</b>                                       | Sí, 1 a 3 meses dependiendo del término del empleo | N/A  | NO   |   |
| <b>PROGRAMA DE ALTERNATIVAS</b>                                  | SI   | N/A  | SI   |   |
| <b>CUBIERTA MÉDICA</b>   | 12 meses   | Cubierta<br>Existente  | 6 meses  |   |
| Visita médica fuera del hospital                                 | \$5 / \$10 / \$12                                  | N/A  | \$8 / \$12 / \$15  |   |
| ● Generalista/Especialista/Subespecialista                       |  |  |  |   |
| Pruebas diagnósticas   |  |  | 20% de la tarifa contratada  | 20% de la tarifa contratada   |
| ● Laboratorios y Rayos X   |  |  | 20% de la tarifa contratada  | 30% de la tarifa contratada   |
| ● Sonogramas   |  |  | 20% de la tarifa contratada, uno (1) por año póliza                | 30% de la tarifa contratada, uno (1) por año póliza   |
| ● "MRI"/"MRA"  |  |  | 20% de la tarifa contratada  | 30% de la tarifa contratada   |
| ● "CT Scan"  |  |  |  | \$75 copago por ocurrencia  |
| Hospital   |  |  |  | \$50 copago por ocurrencia  |
| ● Hospitalización regular  |  |  |  | \$40 copago por ocurrencia  |
| ● Cirugía ambulatoria  |  |  |  | \$40 copago por ocurrencia  |
| Sala de emergencias o Centro de trauma                           |  |  |  | \$15 copago por visita  |
| ● Enfermedad   |  |  |  | \$5 copago por visita   |
| ● Accidente  |  |  |  | \$5 copago, hasta un máximo de 30 terapias, por condición, por año póliza   |
| Terapia de rehabilitación  |  |  |  |   |
| ● Podiatra   |  |  |  |   |
| ● Terapia respiratoria ambulatoria                               |  |  |  |   |
| ● Terapia física   |  |  |  |   |
| <b>GASTOS MÉDICOS MAYORES</b>                                    |  |  |  |   |
| ● Deducible inicial  | \$100 individual / \$200 familiar                  | N/A  | Excluido   |   |
| ● Máximo de desembolso   | \$1,000 individual / \$2,000 familiar              |  | Excluido   |   |
| ● Coaseguro luego de cubrir el deducible inicial                 | 20% coaseguro                                      |  | Excluido   |   |
| ● Máximo de por vida   | \$1,000,000  |  | Excluido   |   |
| <b>CUBIERTA DE FARMACIA</b>                                      |  |  |  |   |
| Programa de medicamentos   | No tiene beneficio máximo anual                    | N/A  | \$1,500 por miembro asegurado                                      |   |
| ● Beneficio máximo anual   |  |  |  |   |
| ● Medicamentos genéricos (primera opción)                        |  |  | \$5 copago por medicamento   | 10% coaseguro por medicamento   |
| ● Medicamento de marca   |  |  | \$20 copago por medicamento  | Medicamentos Multi source -20% coaseguro por medicamento<br>Medicamentos Single source -30% coaseguro por medicamento |
| ● Medicamentos especializados                                    |  |  | 30% coaseguro; hasta un desembolso máximo de \$200 por medicamento | 30% coaseguro; hasta un desembolso máximo de \$200 por medicamento  |
| ● Medicamentos PPI's y Antihistamínicos "Over The Counter" (OTC) |  |  | \$0 copago por medicamento   | Excluido  |
| Programa de medicamentos de Mantenimiento                        |  |  | (Abastecimiento de 90 días)  |   |
| ● Medicamentos genéricos (primera opción)                        |  |  | \$10 copago por medicamento  | Excluido  |
| ● Medicamento de marca   |  |  | \$40 copago por medicamento  | Excluido  |
| <b>BENEFICIOS DENTALES</b>                                       |  |  |  |   |
| ● Máximo por año póliza  | \$1,000  | N/A  | \$750  |   |
| ● Cuidado diagnóstico y preventivo                               | Cubierto al 100% de las tarifas contratadas        |  | Cubierto al 100% de las tarifas contratadas                        |   |
| ● Cuidado restaurativo menor                                     | Cubierto al 80% de las tarifas contratadas         |  | Excluido   |   |
| ● Cuidado restaurativo mayor                                     | Cubierto al 50% de las tarifas contratadas         |  | Excluido   |   |