

ENMIENDAS PROPUESTAS

Artículo 13

Beneficios Marginales

Sección 13.4

Licencias

1. Licencia de Vacaciones

- a. ...
- b. ...
- c. ...
- d. ...
- e. ...
- f. ...
- g. Los empleados que, por necesidades del servicio y a requerimiento del Presidente o su representante autorizado, no puedan disfrutar de su licencia de vacaciones durante determinado año natural, están exceptuados de las disposiciones del inciso 1 (c) de este artículo. A tales efectos, el Supervisor deberá así certificarlo, no más tarde del 31 de diciembre del año en que acumule un balance en exceso de lo permitido por este artículo. En estos casos, se proveerá para que el empleado disfrute el exceso acumulado, durante los primero seis (6) meses del siguiente año natural. Los Supervisores, Gerentes y/o Directores serán responsables de que los empleados que reflejen excesos agoten los mismos en el tiempo establecido. Sin embargo, si por circunstancias extraordinarias e inaplazables del servicio, el empleado no pudiera disfrutar del mismo dentro del término antes señalado, la Corporación pagará al empleado el exceso de sesenta (60) días acumulados dentro de la primera quincena del mes de julio de dicho año. El empleado podrá optar por autorizar a la Corporación a transferir al Departamento de Hacienda la cantidad monetaria que corresponda al pago por concepto de dicho exceso o parte del mismo a fin de que se le acredite como pago completo o parcial a cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviere al momento de autorizar la transferencia.

Los empleados que acumulen exceso de sesenta (60) días al finalizar cualquier año natural y para los cuales la Oficina de Recursos Humanos no cuente con una autorización escrita de su Supervisor Inmediato a esos efectos, perderán dichos excesos por considerarse no autorizados.

2. Licencia por Enfermedad

- a. ...
- b. La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cualquier año natural. El empleado podrá hacer uso de todo el balance de licencia por enfermedad que tenga acumulado durante cualquier año natural. Cuando la situación presupuestaria así lo permita, la Corporación pagará anualmente al empleado/a que acumule licencia por enfermedad sobre el máximo permitido, dicho exceso no más tarde del 31 de marzo de cada año.
- c. ...
- d. ...
- e. ...
- f. Cuando la situación presupuestaria así lo permita, se concederá, a modo de incentivo para el mejoramiento de la asistencia, una liquidación anual del exceso de treinta y seis (36) días de licencia acumulada de enfermedad, hasta un máximo de dieciocho (18) días a base del siguiente patrón de asistencia:

<u>Total de Ausencias</u>	<u>Por ciento otorgado</u>
1 Ausencia	100%
2 Ausencias	75%
3 Ausencias	50%
4 Ausencias	25%
5 o más Ausencias	0%

Dicho incentivo se pagará durante la primera quincena del mes de junio del siguiente año natural y a base del sueldo que este devengando el empleado al momento de recibir el pago. Disponiéndose, que el mismo no tiene la intención de pagar nuevamente los días en exceso de noventa (90) días laborales pagados en o antes del 31 de marzo del mismo año. No obstante, este podrá solicitar que en lugar del pago, se le acredite dicho exceso al balance acumulado.

Al comienzo de cada año fiscal, la Junta de Directores dispondrá mediante resolución, de acuerdo al presupuesto de la Corporación presentado por el Presidente, la concesión del pago por concepto de excesos de licencia de enfermedad, así como la concesión del incentivo de asistencia al personal gerencial de carrera.

En caso de que la Junta de Directores resuelva que para determinado año fiscal no pueda concederse lo dispuesto por el inciso (2) de esta sección, el pago de dichos excesos no será acumulado para el próximo año. De igual forma, se perderá cualquier exceso de noventa (90) días al finalizar cualquier año

natural para el cual se haya determinado la insuficiencia de fondos necesarios para liquidar los mismos.

Artículo 17

Sección 17.7

Aumentos de Sueldo por Años de Servicio

Cuando la situación presupuestaria así lo permita, se podrán conceder aumentos de sueldo a los empleados gerenciales de carrera que hayan cumplido tres (3) años de servicios satisfactorios e ininterrumpidos y que no hayan recibido ningún otro tipo de aumento, excepto los otorgados de forma general a todos los empleados.

Dicho aumento será calculado hasta un máximo de 5% o su equivalente en tipos intermedios de la escala salarial donde ubique el puesto del empleado y sujeto a lo siguiente:

1. El Supervisor Inmediato deberá certificar mediante formulario provisto por la Oficina de Recursos Humanos, que los servicios prestados por el empleado fueron satisfactorios.
2. En el caso que se determine que los servicios no fueron satisfactorios, se le informará al empleado por escrito, así como de su derecho de apelar ante el Comité de Apelación, según las normas dispuestas en el Artículo 11 de este reglamento.

Al comienzo de cada año fiscal, la Junta de Directores dispondrá mediante resolución, de acuerdo al presupuesto de la Corporación presentado por el Presidente, la concesión de aumentos por años de servicio al personal gerencial de carrera.

En caso de que la Junta de Directores resuelva que para determinado año fiscal no pueda concederse lo dispuesto por esta sección, dicho pago no será acumulado para el próximo año fiscal. No obstante, la Corporación podrá honrar de manera prospectiva,

los aumentos de los empleados que hayan dejado de recibir el mismo en cualquier año fiscal para el cual se haya determinado insuficiencia de fondos, en el próximo año fiscal en el que se cuente con el presupuesto necesario, según presentado por el Presidente y aprobado por la Junta de Directores.

Sección 17.10

Aumentos Generales de Sueldo

Cuando la situación presupuestaria así lo permita, los empleados cubiertos por este Reglamento podrán recibir aumentos generales de sueldo bajo las siguientes situaciones:

1. Cuando el personal unionado reciba aumentos anuales estipulados por Convenio Colectivo.
2. Cuando cumplan veinticinco (25), treinta (30) y treinta y cinco (35) años de servicios prestados a la Corporación, recibirán un aumento equivalente a dos (2) tipos intermedios según la escala salarial en la que ubique el puesto del empleado.
3. La Corporación se reserva el derecho de conceder aumentos adicionales a base de los meritos individuales de lo dispuesto en la Sección 17.6 de este Artículo.

Al comienzo de cada año fiscal, la Junta de Directores dispondrá mediante resolución, de acuerdo al presupuesto de la Corporación presentado por el Presidente, la concesión de aumentos generales al personal gerencial de carrera.

En caso de que la Junta de Directores resuelva que para determinado año fiscal no pueda concederse lo dispuesto por esta sección, dicho pago no será acumulado para el próximo año fiscal.

No obstante, la Corporación podrá honrar de manera prospectiva, los aumentos incluidos en el inciso (2) de esta sección, a los empleados que hayan dejado de recibir el mismo en cualquier año fiscal para el cual se haya determinado insuficiencia de fondos, en el próximo año fiscal en el que se cuente con el presupuesto necesario, según presentado por el Presidente y aprobado por la Junta de Directores.

Enmienda Propuesta

Artículo 9

Sección 9.2

Traslados

El traslado significará el cambio de un empleado de un puesto a otro en la misma clase o de un puesto de una clase a otro puesto de otra clase para los cuales se haya dispuesto el mismo grado salarial. También se entenderá por traslado el cambio de un empleado de un área o unidad de trabajo a otra en su mismo puesto.

La Corporación utilizará los traslados como mecanismos para ubicar a los empleados en puestos donde contribuyan a realizar los objetivos dispuestos por ésta y donde los empleados puedan derivar mayor satisfacción de su trabajo. Los mismos podrán autorizarse en atención a las siguientes razones:

1. A solicitud del empleado y para beneficio de este.
2. Para atender necesidades del servicio en situaciones tales como las siguientes:
 - a. Cuando exista la necesidad de recurso humano adicional en otra unidad para atender nuevas funciones o programas o para ampliar o dar seguimiento a los programas existentes.
 - b. Cuando se eliminen funciones o programas por razón de reorganización en la Corporación, o cuando se eliminen puestos por falta de fondos y en el proceso de decretar cesantías sea necesario reubicar empleados.
 - c. Cuando se determine que los servicios de un empleado pueden ser mejor utilizados en otra área de trabajo debido a sus conocimientos, cualificaciones especiales, destrezas y experiencia; especialmente cuando ha adquirido nuevos conocimientos y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de estudios y/o adiestramientos sufragados por la Corporación.
 - d. Cuando sea necesario rotar al personal para adiestrarlo en otras áreas dentro de la Corporación.
3. El traslado no se utilizará como medida disciplinaria, ni podrán hacerse de forma arbitraria o caprichosa. Tampoco podrá resultar oneroso para el empleado.
4. La Corporación establecerá procedimientos que aseguren la imparcialidad y objetividad en los traslados, de manera que respondan a necesidades del servicio considerando los siguientes criterios, para evitar que esta acción le produzca al empleado problemas económicos sustanciales sin que se le provea la compensación adecuada:

- a. Naturaleza de las funciones del puesto al cual vaya a ser trasladado el empleado, en caso de ser trasladado a un puesto de otra clase;
 - b. Conocimiento, habilidades especiales, destrezas y experiencias que se requieren para el desempeño de las funciones;
 - c. Otros beneficios marginales e incentivos que esté disfrutando el empleado al ser trasladado.
5. Cuando se trate de un traslado a puestos bajo clases de puestos diferentes, el empleado deberá cualificar con la preparación y experiencia mínima requerida por la clase de puesto donde será trasladado. En estos casos, el empleado deberá aprobar el examen correspondiente a la clase y estará sujeto al periodo probatorio dispuesto por el puesto ocupado en traslado, salvo que el Presidente disponga lo contrario debido a razones del servicio debidamente justificadas.
6. En casos apropiados en que se justifique, el Presidente tendrá la facultad para tomar todas aquellas medidas cautelares, provisionales y adecuadas, con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y velando por la óptima prestación de los servicios tales como el movimiento de personal, sin que ello constituya una adjudicación final de ninguna acción o reclamo. En ningún caso el traslado o movimiento cautelar de personal podrán resultar onerosos para el empleado objeto del mismo.
7. Al empleado se le informará por escrito sobre el traslado. Como norma general, la notificación deberá hacerse con quince (15) días de antelación. Sin embargo, en situaciones de emergencia podrá hacerse con excepción a esta norma.
8. Al notificar al empleado sobre la decisión de traslado, se le advertirá que de no estar de acuerdo puede apelar la decisión al Comité de Apelaciones de la Corporación, durante el término de treinta (30) días contados a partir de la fecha en que recibió la comunicación de traslado.
9. El Presidente podrá realizar designaciones, cambios o destacados en forma administrativa por un término razonable, no mayor de doce (12) meses, siempre que tal acción no resulte onerosa para el empleado.

AMMENDMENTS

ARTICLE 13. WORK BENEFITS

SECTION 13.4 LEAVE BENEFITS

1. VACATIONS

- A.
- B.
- C.
- D.
- E.
- F.

G. Employees that cannot make use of their vacation's leave during the natural year due service needs required by the President or his authorized representative are exempt of the sub paragraph 1(c) of this article. The Supervisor must certify so before December 31 of the year in which the excess permitted by this article is cumulated. Under these circumstances, the use of the cumulated excess will be provided to the employee during the first six (6) months of the next natural year. Supervisors, Managers and/or Directors are responsible of the employees use of the excess cumulated in the established period. If the employee could not make use of the excess cumulated during the established period due extraordinary service needs that could not be delayed, the Corporation will pay the employee in the first two (2) weeks of July the excess of sixty (60) days cumulated. The employee can authorize the Corporation the total or partial transfer of this payment to any income tax debt owed by the employee to the Department of Treasury at the time of the transfer authorization.

Employees with an excess of sixty (60) days at the end of any natural year, that do not have the supervisor's written authorization for the Human Resources Office, will lose the unauthorized cumulated excess.

2. SICKNESS LEAVE

- A.
- B.
- C.
- D.
- E.

B. Sickness leave can be cumulated up to a maximum of ninety (90) labor days at the end of any natural year. Employee can make use of the whole balance of sickness leave cumulated in any natural year. The Corporation will pay the employee in or before March 30 of each year the sickness leave cumulated in excess of the maximum permitted, when the budgetary reality of the Corporation allows so.

F. The Corporation will concede as an incentive for attendance improvement the annual payment of the excess of thirty six (36) days of sickness leave cumulated, up to eighteen (18) days if the Corporation's budget allows so, based on the following attendance pattern:

<u>Total Absences</u>	<u>Percentage conceded</u>
1 absence	100%
2 absences	75%
3 absences	50%
4 absences	25%

5 or more absences 0%

This incentive will be paid during the first two (2) weeks of June of the next natural year, based on the employee's salary at the moment of the payment. This incentive does not have the purpose of paying over again for the days in excess of the ninety (90) labor days in or before March 31 of the same year. The employee, instead of the payment, can request the accreditation of this excess to the cumulated balance.

At the beginning of each fiscal year, the Board of Directors will decree by Resolution the payment of the excess in sickness leave, as well as the payment of the attendance incentive for the management career employees according to the Corporation's budget as presented by the President.

In case that the Board of Directors decree that for a determined fiscal year the benefits contemplated in subparagraph (2) of this section cannot be provided, the payment of those excesses will not be cumulated for the next fiscal year. Likewise, the employee will lose any excess of ninety (90) days at the end of any natural year in which funds to pay for the excess are declared insufficient.

ARTICLE 17

SECTION 17.7 SALARY RAISE FOR YEARS OF SERVICE

Salary raises for the management career employees with three (3) years of satisfactory and uninterrupted services that had not received any other kind of raise, except the general raise to all employees, will be provided when the Corporation's budget allows so.

This raise will be calculated up to 5% or its equivalent in intermediates of the salary scale where the employee's job position is located, conditioned to the following circumstances:

1. The immediate supervisor must certify in the Form provided by the Human Resources Office that the employee's services were satisfactory.
2. If the employee's services were not satisfactory, a written communication will be provided to the employee as well as the notice of the right to appeal the determination at the Appellative Committee, according to the rules in Article 11.

At the beginning of each fiscal year, the Board of Directors will decree by Resolution the salary raise for years of service to the management career employees according to the Corporation's budget as presented by the President.

In case that the Board of Directors decree that for a determined fiscal year the salary raise contemplated by this Section cannot be provided, the payment of the raise will not be cumulated for the next fiscal year. However, the Corporation could credit in a prospective manner the raises that were not received by the employees in any fiscal year due lack of funds, for the next fiscal year with the required budget, as presented by the President and approved by the Board of Directors.

SECTION 17.10 GENERAL SALARY RAISES

Employees covered by this Rules can receive general salary raises, when the Corporation's budget allows so and under this circumstances:

1. When the union workers receive salary raises negotiated in the Collective Bargain Agreement.
2. When the employees served twenty five (25), thirty (30), and thirty five (35) years to the Corporation, they will receive a raise equivalent to two (2) intermediate types according to the salary scale where the employee's job position is situated.
3. The Corporation reserves the right to concede additional raises based on individual merits according to Section 17.6 of this Article.

At the beginning of each fiscal year, the Board of Directors will decree by Resolution the general salary raises to the management career employees according to the Corporation's budget as presented by the President.

In case that the Board of Directors decree that for a determined fiscal year the salary raise contemplated by this Section cannot be provided, the payment of the raise will not be cumulated for the next fiscal year. However, the Corporation could credit in a prospective manner the raises in sub paragraph (2) of this Section that were not received by the employees in any fiscal year due lack of funds, for the next fiscal year with the required budget, as presented by the President and approved by the Board of Directors.

ARTICLE 9

SECTION 9.2

TRANSFERS

Transfer means the relocation of an employee from one job position to another one in the same class or the relocation of an employee from one job position in a class to another job position of another class with the same salary rate. Transfer means also the relocation of an employee from one area or job unit to another one in the same job position.

The Corporation will use transfers as a mechanism to relocate employees in positions where they can accomplish the position's objectives and where they can lead to greater job satisfaction. Transfers can be authorized according to the following reasons:

1. Employee's petition and own benefit.
2. To attend job necessities in situations such as:
 - a. The need of additional human resources in other units with new functions or programs or to amplify or give follow up the current programs.
 - b. When functions are eliminated or programs are canceled due Corporation's reorganization, or when job positions are eliminated due lack of funds and the relocation of employees is necessary for the layoff process.
 - c. When the employee's services can be of better use in another area due the employee's knowledge, special qualifications, skills and experience; especially when the employee acquired new knowledge and developed greater skills from the studies and/or trainings afforded by the Corporation.
 - d. When the employees' rotation is necessary to train them in other areas of the Corporation.
3. Transfers will not be used as disciplinary actions and cannot be used in an arbitrary or capricious manner. Neither can be onerous to the employee.
4. Proceedings to assure the impartiality and objectivity in transfers will be established by the Corporation, considering the following criteria in order to

respond to service needs and to avoid from this action a substantial economic burden to the employee without a proper compensation:

- a. Nature of the job functions in which the employee will be transferred, in case of a transfer to a job position of another class;
 - b. Knowledge, special abilities, skills and experiences required to accomplish the job functions
 - c. Other work benefits and incentives that the employee to be transferred is receiving.
5. When a transfer between job positions under different classes takes place, the employee shall qualify with the preparation and minimum experience required for the position where he or she will be transferred. In these cases, the employee shall approve the test corresponding to the class and will be subject to the probationary period established for the job position in which he or she will be transferred, unless the Corporation's President determine the opposite due justified service reasons.
 6. In proper justified cases, the President will have the faculty to take all the preventive, provisional and adequate measures such as transfers, to preserve a healthy and safe work environment for the employees and to watch over their optimal performance, without constituting this a final adjudication of any action or claim. None of the preventive transfer or relocation cases can be onerous to the employee being transferred.
 7. The employee will have a written notification of the transfer. In general, the notification shall be made with fifteen (15) days of anticipation. However, exceptions to this general rule can be made in case of emergency.
 8. In the transfer notification the employee will be noticed that if he or she does not agree with the transfer, he or she can appeal the decision at the Appellative Committee within thirty (30) days from the date of receiving the written notification.
 9. The President can do administrative designations, transfers or detachments for a reasonable time that will not exceed twelve (12) months, when such action does not result onerous to the employee.