

**CORPORACION DEL FONDO
DEL SEGURO DEL ESTADO**

**UNIÓN DE AUDITORES INTERNOS
DE LA CFSE**

2012-2016

ÍNDICE

Artículo	Concepto	Página
1	Comparecencia y Declaración de Principios	1
2	Reconocimiento y Unidad Apropiada	2
3	Seguridad de la Unión	3
4	Deducción de Cuotas	4
5	Derechos de la Administración	5
6	Trato de Respeto Recíproco	6
7	Permiso a Oficiales y Representantes de la Unión	8
8	Elección de Representantes de Empleados	10
9	Procedimiento para Atender y Resolver Querellas	11
10	Estudio de Personal	18
11	Deberes de los Auditores Internos	19
12	Reclutamiento y Periodo Probatorio	20
13	Establecimiento de Registros	21
14	Eliminación de Nombres de los Registros	23
15	Reclasificación de Auditores Internos	24
16	Jornada de Trabajo	26
17	Periodo de Descanso	29
18	Días Feriados	30
19	Vacaciones	32
20	Licencia de Enfermedad	35
21	Sustitución de Vacaciones Regulares o Tiempo Compensatorio por Vacaciones por Enfermedad	37
22	Licencia por Enfermedad Ocupacional	38
23	Licencia sin Sueldo	40
24	Licencia sin Sueldo por Incapacidad No Ocupacional	42
25	Licencia por Maternidad y Aborto	43
26	Licencia por Paternidad	45
27	Licencia para Fines Judiciales	46
28	Licencia para Funerales	47
29	Licencia Militar	48
30	Licencia para Estudios	50
31	Licencia por Suspensión de Servicio a Causa de Fuerza Mayor	51
32	Adiestramiento	52
33	Beneficios Educativos	53
34	Beneficios de Salud	54
35	Beneficios de Jubilación	56
36	Beneficios por Incapacidad o Muerte	58
37	Sueldos Básicos	59
38	Aumento de Salario	60
39	Dietas	61

Artículo	Concepto	Página
40	Millaje	62
41	Compensación Fija por Uso y/o Disponibilidad de Vehículos de Motor	63
42	Financiamiento de Vehículos de Motor	64
43	Seguro de Automóvil	68
44	Bono Navideño	70
45	Tablón de Avisos	71
46	Disposiciones Generales	72
47	Antigüedad	77
48	Permanencia y Cesantía	78
49	Tratamiento Médico de Emergencia	80
50	Estacionamiento	81
51	Beneficios Programa de Ayuda al Empleado	82
52	Centro de Cuidado Diurno	84
53	Seguro por Incapacidad No Ocupacional	85
54	Fondo de Actividades Deportivas, Culturales y Sociales	86
55	Cláusula de No Huelga, No Cierre Forzoso y Mantenimiento de Condiciones de Empleo	87
56	Acuerdos Extracontractuales	88
57	Patrono Sucesor	89
58	Cláusula de Separabilidad	90
59	Duración del Convenio	91
	Apéndice	92

ppp
AL

ARTÍCULO 1
COMPARECENCIA Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

DE UNA PARTE: **LA UNIÓN DE AUDITORES INTERNOS DE LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO**, representada por oficiales suyos debidamente autorizados, que se denominarán en adelante **LA UNIÓN**.

DE LA OTRA PARTE: **LA CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO**, representado por su Administrador, o su Representante que se denominará en adelante como **LA CORPORACIÓN**.

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

Las partes, conscientes de sus respectivas obligaciones con la comunidad, reconocen la necesidad de fomentar y conservar las buenas relaciones existentes entre el personal y la Administración de **LA CORPORACIÓN**, como el medio más efectivo para conservar la paz obrero patronal y lograr el mejoramiento de los servicios de dicha Corporación, la eficiencia de los empleados y el bienestar de la comunidad en general.

Las partes reconocen el deber de instrumentar dichos propósitos y convienen que entre los medios más eficaces para lograr tales fines, figura prominentemente la contratación colectiva con respecto a salarios, condiciones de trabajo y el fiel cumplimiento de sus respectivos derechos y obligaciones bajo el Convenio Colectivo que más adelante suscriben en virtud de la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada.

mf
SA

ARTÍCULO 2 RECONOCIMIENTO Y UNIDAD APROPIADA

1. **LA CORPORACIÓN** reconoce a **LA UNIÓN** como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada que más adelante se describe, para negociar colectivamente con respecto a salarios, horas y condiciones generales de trabajo.

2. La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo está comprendida por: Todos los Auditores Internos que utiliza **LA CORPORACIÓN** excluidos: Ejecutivos, Administradores, Supervisores, Médicos, Contadores, Empleados comprendidos en otras unidades apropiadas de negociación y toda otra persona con poderes para emplear, despedir, ascender, disciplinar o hacer recomendaciones al efecto; según certificación P-89-1, D-90-1157. **LA CORPORACIÓN** no podrá subcontratar labores, tareas o trabajos de la Unidad Apropiada según se define en este Convenio.

3. Las definiciones, deberes y responsabilidades de los puestos de nueva creación serán negociados entre las partes a través del Comité de Especificaciones que se establece en el Artículo 10 de este Convenio.

4. En caso de surgir alguna controversia en cuanto a si un puesto de nueva creación debe ser incluido o excluido de la unidad apropiada y de no llegarse a un acuerdo, las partes someterán el asunto a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, para la resolución final.

5. Las partes reconocen que a la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo, **LA UNIÓN** está compuesta por todos los puestos de Auditor Interno, que existen en la Unidad Apropiada, independientemente de su nivel.

6. **LA CORPORACIÓN** notificará a **LA UNIÓN** la intención de congelar o eliminar algún puesto, con sus fundamentos.



ARTÍCULO 3 SEGURIDAD DE LA UNIÓN

1. Los empleados comprendidos en la unidad apropiada, según la misma ha sido descrita en el Artículo 2 precedente, deberán mantenerse al día en el pago de las cuotas periódicas uniformemente requeridas por **LA UNIÓN** durante la vigencia de este Convenio.

2. Dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha en que el empleado quede incluido en la unidad apropiada descrita en este Convenio, **LA CORPORACIÓN** informará a **LA UNIÓN**, por escrito, el nombre completo del empleado y la fecha de su nombramiento.

3. Anualmente, **LA CORPORACIÓN** proveerá a **LA UNIÓN**, una copia del presupuesto existente y el próximo aprobado, una copia del Informe Anual Final y copia de todos los estados financieros finales tan pronto se produzcan.

4. **LA CORPORACIÓN**, a requerimiento de **LA UNIÓN**, vendrá obligada a suspender a la brevedad posible los beneficios obtenidos por este Convenio a cualquier miembro de la Unidad Apropiada que viole acuerdos legalmente válidos tomados por los miembros de **LA UNIÓN** debidamente constituida en asamblea, por el tiempo que dure la acción impuesta, según disponga el Reglamento de la Organización. En la imposición de esta penalidad a un miembro de **LA UNIÓN** se observarán los requisitos mínimos del debido proceso de Ley.

5. Dentro de un período de treinta (30) días, a partir del otorgamiento de este Convenio, **LA CORPORACIÓN** someterá una lista de todos los puestos vacantes y de los empleados de **LA CORPORACIÓN**, expresando las tareas, funciones y requisitos de cada uno de los mismos. Cada sesenta (60) días a partir del envío original de dicha lista, **LA CORPORACIÓN** someterá a **LA UNIÓN** una relación de todas aquellas personas que hayan sido nombradas y hayan pasado a ocupar plazas durante dichos sesenta (60) días anteriores.

6. En caso de que un organismo competente determine que cualquier acción que tome **LA CORPORACIÓN**, conforme a este artículo, fuese injustificada o ilegal y ordene restitución del empleado, **LA UNIÓN** se obliga a pagar a dicho empleado cualquier compensación que dicho empleado hubiese dejado de percibir por razón de dicha acción, comprometiéndose también **LA UNIÓN** a indemnizar, salvaguardar y rembolsar a la Administración, en aquellos casos en que la Administración sea obligada a desembolsar, cualquier suma de dinero por haber actuado a solicitud de **LA UNIÓN**.

ARTÍCULO 4 DEDUCCIÓN DE CUOTAS

1. **LA CORPORACIÓN** conviene en deducir del salario de cada empleado que esté incluido en la Unidad Apropriada, según la misma ha sido definida en el Artículo 2 precedente, las cuotas regulares uniformes que **LA UNIÓN** afirma haber fijado a sus miembros de acuerdo con su Reglamento. **LA CORPORACIÓN** deducirá dichas cuotas del salario del empleado. **LA CORPORACIÓN** o su agente pagador, remitirá a **LA UNIÓN** las cuotas así deducidas y retenidas, por cheque, dentro de los treinta (30) días laborables siguientes al último pago de cada mes.

2. La remisión de dichas cuotas a **LA UNIÓN** se efectuará como se dispone en el párrafo anterior, directamente al Tesorero de **LA UNIÓN**.

3. **LA CORPORACIÓN** no hará las remesas de cuotas hasta que **LA UNIÓN** certifique y entregue a **LA CORPORACIÓN** copia fehaciente de la fianza correspondiente, cuya cuantía será no menor del cinco (5) por ciento del monto mensual de las cuotas que corresponden a **LA UNIÓN**.

4. **LA CORPORACIÓN** descontará la cuota mensual dispuesta en el párrafo primero de este Artículo a todo miembro de la unidad apropiada, luego de ser nombrado por treinta (30) días o más en un puesto incluido en la unidad apropiada.

5. **LA CORPORACIÓN** descontará la cuota de iniciación que establezca **LA UNIÓN** a empleados, treinta (30) días después de haber formalizado su ingreso a la misma. Este Artículo no debe entenderse en forma alguna como limitación a la discreción absoluta de **LA CORPORACIÓN** para evaluar a los empleados en el período probatorio.

6. Si como resultado de sentencia o fallo de autoridad competente hubiese que devolver a cualquier Auditor Interno cualquier cuota que **LA CORPORACIÓN** haya deducido, conforme a lo que provee este Artículo, la misma será devuelta por **LA UNIÓN** o por **LA CORPORACIÓN**, según lo determine la autoridad competente. En caso de que las cuotas objeto de controversia se hayan remitido a **LA UNIÓN**, ésta será responsable de la devolución de las mismas con los respectivos intereses legales, si alguno.

ARTÍCULO 5 DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN

1. Las partes reconocen el derecho de la Administración a dirigir y controlar los negocios y asuntos de **LA CORPORACIÓN**, y que el derecho de controlar, supervisar y administrar los asuntos de **LA CORPORACIÓN**, son funciones pertenecientes exclusivamente a la Administración. Nada en este Convenio se interpretará en el sentido de privar a **LA CORPORACIÓN** de sus derechos de administración, a menos que dicha interpretación fuese expresamente requerida por las disposiciones de este Convenio.

2. Los derechos de la Administración incluirán control, dirección, selección y evaluación del personal y el derecho de introducir métodos y/o equipos nuevos y mejores y decidir la naturaleza de los servicios a ser prestados por **LA CORPORACIÓN**, la fijación de itinerarios de trabajo; esto es, el orden en que se efectuarán los trabajos y la promulgación de reglas y reglamentos para ser cumplidos por sus empleados. Según reza la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, el sistema de personal que por esta Ley se faculta a **LA CORPORACIÓN** a establecer, deberá ser basado en el principio de mérito y en conformidad con las reglas y reglamentos que al efecto adopte el Administrador de **LA CORPORACIÓN**. Dichas reglas y reglamentos deberán ser adoptadas en consulta con **LA UNIÓN**.

3. Los derechos de administración no se utilizarán con el propósito de desalentar la matrícula en **LA UNIÓN**, ni en violación de las disposiciones de este Convenio, ni serán ejercidos de manera arbitraria, caprichosa o discriminatoria.

ARTÍCULO 6 TRATO DE RESPETO RECÍPROCO

1. **LA CORPORACIÓN** y sus funcionarios darán a los empleados cubiertos por este Convenio buen trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, **LA UNIÓN** y **LA CORPORACIÓN** para fomentar de este modo la eficiencia en el servicio, la motivación y superación del empleado. **LA UNIÓN** se compromete, de igual forma, a trabajar y a mantener un ambiente de respeto buen trato y consideración en relación a los empleados y **LA CORPORACIÓN** propiamente.

2. Los empleados observarán respeto, mantendrán buenas normas de conducta, eficiencia, asistencia y puntualidad en el trabajo.

3. Los supervisores no ordenarán a ningún empleado cubierto por este convenio que realice tareas que pongan en riesgo la vida o seguridad personal del empleado.

4. **LA CORPORACIÓN** no considerará en detrimento del unionado, ninguna queja o querrela radicada en su contra por persona o entidad a menos que se cumplan los siguientes requisitos.

- a. Que la queja o querrela conste de una declaración firmada por el querellante.
- b. Que se remita copia de dicha declaración al unionado afectado.
- c. Que se le conceda al unionado la oportunidad de rebatir la queja o querrela radicada en su contra.

5. **LA CORPORACIÓN** no considerará en detrimento del unionado ningún documento que conste en el expediente del empleado a menos que se demuestre que el unionado tuvo conocimiento de ello oportunamente mediante notificación escrita. En caso de que no haya mediado notificación oportuna, **LA CORPORACIÓN** eliminará del expediente dicho documento.

6. El empleado tendrá derecho a revisar su expediente de personal y cualquier documento oficial relacionado con el empleado que **LA CORPORACIÓN** conserve para fines de acciones de personal o de récord histórico sobre el auditor, excluyéndose, sin que se entienda limitativa, documentos de investigación relacionados con un empleado y/o comunicaciones privilegiadas. El empleado tendrá derecho a obtener copia certificada de estos documentos pagando los costos de reproducción de los mismos. La revisión del expediente de personal o cualquier otro documento realizado por el empleado y/o su representante será en presencia de una

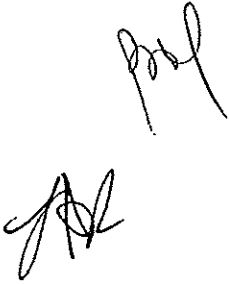
persona autorizada por la Gerencia.

7. Ambas partes reconocen la inviolabilidad de la dignidad e intimidad de los empleados cubiertos por este Convenio y de todo ser humano.

8. Ambas partes reconocen a su vez el respeto mutuo que debe prevalecer entre supervisores y supervisados.

9. **LA CORPORACIÓN** tomará toda medida posible que garantice la salubridad de las áreas de trabajo, la seguridad personal y de la propiedad de los unionados y tomará medidas para que no sean obstaculizados en el desempeño de sus deberes.

10. Cuando un supervisor tenga que traer a la atención de un empleado algún asunto relacionado con su trabajo, lo hará en privado.

Two handwritten signatures in black ink. The one on the left is more stylized and appears to be 'AJL'. The one on the right is more legible and appears to be 'P. P. P.'.

ARTÍCULO 7 PERMISO A OFICIALES Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

1. **LA CORPORACIÓN** concederá a los oficiales y representantes de **LA UNIÓN** sin pérdida de paga, ni reducción en beneficio de vacaciones, el tiempo de sus labores que sea razonable cuando tenga necesidad de realizar gestiones oficiales de **LA UNIÓN** por encomienda del Presidente o en la atención de quejas. Estos informarán al Director o Subdirector de la Oficina de Auditoría Interna el tiempo que habrán de ausentarse de sus trabajos para gestiones oficiales de **LA UNIÓN** y dicho supervisor inmediato podrá requerir la certificación del Presidente de **LA UNIÓN**, si lo creyere necesario, de que el empleado efectivamente estaba realizando una encomienda oficial de la organización obrera. El empleado deberá regresar con prontitud a su sitio de trabajo tan pronto haya terminado la encomienda o la atención de la queja. Las disposiciones de este inciso serán de aplicación al Presidente de **LA UNIÓN**. Aplicarán, además, a los representantes de los comités dispuestos en el Convenio Colectivo, cuando estos estén trabajando con los casos sometidos ante la consideración de dichos comités.

2. A los miembros de **LA UNIÓN** en los distintos comités, o a los suplentes cuando sustituyan a los miembros en propiedad, se les concederá permiso sin cargo alguno de vacaciones cuando sean requeridos oficialmente a asistir a las reuniones de los respectivos comités.

3. A los efectos de la concesión de estos permisos, el propio representante notificará con la antelación posible la fecha y hora de las reuniones de su respectivo comité, al Director de la Oficina de Auditoría Interna o al Subdirector.

4. **LA UNIÓN** notificará al Administrador, por escrito, el nombre de las personas que ocupen posiciones oficiales y de representantes con **LA UNIÓN**.

5. Los oficiales y representantes de **LA UNIÓN** serán los representantes de los empleados incluidos en este Convenio y en tal sentido actuarán como agentes de **LA UNIÓN** y de los empleados afiliados dentro y fuera de todas las facilidades físicas de **LA CORPORACIÓN**.

6. Cuando un Oficial o Representante de **LA UNIÓN** esté tomando más tiempo del razonable y necesario en la encomienda del Presidente o en la atención de quejas, será base para que **LA CORPORACIÓN** no pague al empleado el tiempo objetado. Esta acción podría ser apelable ante el Comité de Quérelas.

7. **LA CORPORACIÓN** podrá conceder licencia sindical con paga a petición del Presidente de **LA UNIÓN** a empleados cubiertos por este Convenio que sean seleccionados a participar en seminarios en y fuera de Puerto Rico. El

Presidente someterá a la Oficina de Relaciones Laborales una petición para una licencia sindical con treinta (30) días de antelación a la fecha en que se solicita esta licencia. Esta petición deberá incluir la siguiente información:

- a. Título de seminario que solicita.
- b. Sitio en que habrá de ofrecerse el seminario.
- c. Duración del seminario o curso.
- d. Participantes

Se concederá esta licencia siempre y cuando se pueda asegurar la continuidad y eficiencia en el servicio durante la ausencia de los participantes del seminario o curso solicitado.

A handwritten signature in black ink, consisting of several stylized, overlapping loops and lines, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 8
ELECCIÓN DE REPRESENTANTES DE EMPLEADOS

1. **LA UNIÓN** tendrá derecho a nominar por lo menos un (1) candidato para cualquier elección de representantes de empleados ante cualquier organismo o entidad, donde se requiera representación de los empleados de **LA CORPORACIÓN**.

2. **LA UNIÓN** tendrá derecho para nombrar un (1) representante, con voz y voto, en los comités de organización de escrutinio que se nombren a tales efectos.

3. **LA UNIÓN** podrá designar un (1) representante con voz y voto para los lugares de votación según fueren establecidos por **LA CORPORACIÓN**. El tiempo invertido por estos representantes el día de la votación no le será descontado de licencia alguna.

4. **LA CORPORACIÓN** se compromete a garantizar la pureza de cualquier elección mediante la implantación de procedimientos adecuados.

5. **LA CORPORACIÓN** notificará a **LA UNIÓN** con cinco (5) días de anticipación a la fecha de celebrar cada elección.

6. De no cumplirse con alguna de las disposiciones anteriores, **LA CORPORACIÓN** anulará la elección celebrada.

7. Los representantes nominados que resulten electos, así como los designados para representar a **LA UNIÓN** en los diferentes Comités, no sufrirán cargos a sus vacaciones por las gestiones que efectúen.



ARTÍCULO 9 PROCEDIMIENTO PARA ATENDER Y RESOLVER QUERELLAS

Se entenderá por queja o querrela cualquier controversia, disputa o diferencia que surja entre **LA CORPORACIÓN, LA UNIÓN** y/o empleado en relación a la aplicación, administración e interpretación de este Convenio Colectivo. Las quejas o querellas podrán ser presentadas lo mismo por **LA UNIÓN**, por uno o más empleados o por **LA CORPORACIÓN**.

Con el propósito de atender prontamente y resolver en forma diligente, ordenada y justa toda querrela que pudiera surgir entre las partes, se establece el siguiente procedimiento que consistirá de dos (2) fases; la Administrativa y la Adjudicativa.

A. Fase Administrativa

Primer Paso

1. Cuando algún empleado tuviera una queja o querrela podrá presentarla por sí mismo, o por conducto del Presidente de **LA UNIÓN** o su representante no más tarde de quince (15) días laborables después de conocidos o de notificados los hechos que la motivan. Dicha queja deberá presentarse por escrito debidamente fechada. A tal efecto, se celebrará una reunión que se llevará a cabo en una oficina privada provista por el supervisor y de forma tal que no se afecten los servicios. El Presidente de **LA UNIÓN** o su representante estará presente en la referida reunión.

El Presidente de **LA UNIÓN**, su representante, o el empleado por sí mismo, presentará la queja a su supervisor inmediato y éste informará al Presidente de **LA UNIÓN**, a su representante o al empleado querellante, mediante escrito debidamente fechado, su contestación o resolución respecto a la queja presentada. Dicha contestación deberá producirse no más tarde de diez (10) días laborables siguientes a la fecha en que la queja le fue presentada.


2. Si el empleado querellante, o el Presidente de **LA UNIÓN** o su representante, no quedaran satisfechos con la contestación de su supervisor inmediato, o si éste no resolviera la queja en los diez (10) días laborables indicados, se atenderá el caso en la forma indicada en el segundo paso.

3. Si la naturaleza de la controversia no la hiciera susceptible de ser resuelta por el supervisor inmediato, no será necesario utilizar el Primer Paso; y la querrela podrá ser radicada directamente ante el Director Asociado del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo no más tarde de diez (10) días laborables después de conocidos o notificados los hechos que la motivan. En estos casos, se notificará al supervisor inmediato con copia de la querrela dentro de este mismo término.

Segundo Paso

1. El Presidente de **LA UNIÓN** o el empleado querellante, por su propio derecho, llevará su queja o querrela por escrito ante el Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo, no más tarde de quince (15) días laborables a partir de la notificación de la contestación del supervisor, o de haber vencido el término de diez (10) días laborables sin que el supervisor conteste la queja o querrela. El Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo informará su contestación o resolución por escrito al Presidente de **LA UNIÓN**, y al empleado querellante, dentro del término de quince (15) días laborables.

2. Si **LA UNIÓN**, o el empleado querellante, no quedara satisfecho con dicha contestación, o si transcurrieran quince (15) días laborables sin que el Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo informe por escrito su contestación, **LA UNIÓN** o el empleado querellante podrán presentar el caso ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo mediante una solicitud para designación o selección de un Árbitro, conforme a lo establecido en el Artículo VI del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Dicha solicitud deberá radicarse en el Negociado de Conciliación y Arbitraje no más tarde de quince (15) días laborables a partir de la fecha del recibo de la contestación del Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo.



3. Las partes acuerdan celebrar durante el segundo jueves de cada mes una reunión conciliatoria ante el Presidente de **LA UNIÓN**, o su representante autorizado, y su asesor legal, a discreción de **LA UNIÓN**; y el Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo, o su representante autorizado, y su asesor legal, a discreción de **LA CORPORACIÓN**; para considerar todos los casos radicados ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje pendientes de vista. Ningún caso podrá comenzar a dilucidarse en sus méritos sin haber pasado por un proceso conciliatorio entre las partes. Ninguna de las partes obstaculizará el proceso conciliatorio que aquí se contempla. Si alguna de las partes obstaculiza el mismo, el proceso continuará en su trámite a tenor con lo contemplado en este artículo.

4. No se procesarán, discutirán ni tramitarán amonestaciones, quejas o agravios, excepto en oficinas privadas y de una manera respetuosa. El supervisor proveerá un lugar adecuado para la tramitación o discusión del asunto.

B. Fase Adjudicativa

1. Toda queja o querrela que no hubiera sido resuelta luego de pasar por la fase administrativa podrá ser radicada ante el Negociado de Conciliación y

Arbitraje, mediante una solicitud para designación de Árbitro, no más tarde de quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que el Director del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo hubiese notificado su contestación al empleado querellante y al Presidente de **LA UNIÓN**; o de haber transcurrido el término de quince (15) días laborables sin que se resuelva la queja o querrela. Copia de dicha solicitud para designación de Árbitro con la fecha del recibo de la misma deberá ser notificada dentro de los cinco (5) días de radicación a todas las partes.

2. Cuando las querellas sean entre **LA CORPORACIÓN** y **LA UNIÓN**; en los casos de suspensión de empleo y sueldo, destituciones, cesantías, nombramientos, traslados, o cuando sean resultado de una acción directa tomada por el Administrador, no estarán sujetos a pasar por la Fase Administrativa. Dichas quejas o querellas se radicarán directamente ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, mediante una solicitud para designación de Árbitro, no más tarde de quince (15) días laborables a partir del conocimiento de los hechos que dan lugar a la querrela y/o la notificación por escrito de la medida disciplinaria o la acción de personal que afecte al empleado.

3. El Árbitro seleccionado por las partes emitirá su laudo a base de la totalidad de la prueba admitida, de la grabación tomada por éste durante la vista, del Convenio Colectivo; y de las normas de derecho y jurisprudenciales aplicables.

4. El Árbitro no podrá emitir decisión alguna que infrinja los derechos de **LA CORPORACIÓN** a administrar y dirigir sus operaciones, o que interfiera con la administración interna de **LA UNIÓN**, excepto cuando tales derechos de **LA CORPORACIÓN** o **LA UNIÓN** hayan sido expresamente limitados por el presente Convenio Colectivo o por ley.

5. El Árbitro notificará con copia de su laudo a cada parte en controversia y al empleado concernido.

6. Las partes aceptan regir sus procedimientos de tramitación y adjudicación de querellas de conformidad con lo dispuesto en el presente Artículo y lo establecido en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. A tal efecto, las partes aceptan dicho Reglamento y se someten al mismo para todos los propósitos pertinentes.

7. El Árbitro interpretará dicho Reglamento para aplicarlo en armonía con sus disposiciones, y sus determinaciones sobre el mismo serán finales y obligatorias para las partes a tenor con el estado de derecho vigente.

8. A los empleados de **LA CORPORACIÓN** que sean citados para comparecer a una vista para declarar sobre los hechos de un caso que está ante

la consideración del Negociado de Conciliación y Arbitraje no se le descontará de su salario el tiempo utilizado, ni cobrará paga adicional alguna. Tampoco sufrirá pérdida de su balance de vacaciones o de un día libre. El empleado regresará a su trabajo una vez concluida su participación en la vista de arbitraje. La compensación por dietas y gastos de transportación de los empleados de **LA CORPORACIÓN** que a petición de **LA UNIÓN** cite el Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo, será sufragada por **LA CORPORACIÓN**.

9. **LA UNIÓN** solicitará del Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo que tramite una orden de citación para la comparecencia a vistas de testigos que trabajen para **LA CORPORACIÓN**. El Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo citará tales testigos demandando su comparecencia a la vista, lo cual hará de forma tal que no afecten los derechos de **LA UNIÓN** o del empleado, así como tampoco los servicios que presta. El empleado citado regresará a su trabajo una vez concluida su participación en la vista de arbitraje.

10. **LA UNIÓN** notificará al Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo, salvo circunstancias extraordinarias que así lo impidan, con no menos de cinco (5) días laborables de anticipación, los nombres y lugar de trabajo de aquellos empleados que interese utilizar como testigos en la vista y el Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo coordinará su comparecencia. Esta disposición no se utilizará para limitar inflexiblemente la comparecencia de testigo alguno, sino que se interpretará como un instrumento para facilitar la coordinación de testigos afectando mínimamente los servicios. En caso que **LA UNIÓN** o el empleado entienda que su derecho a que se le cite un testigo le ha sido limitado caprichosamente por el Área de Relaciones Laborales e Igualdad en el Empleo, ésta planteará el asunto al comienzo de la vista al Árbitro y éste tendrá la facultad delegada para decidir si ordena a **LA CORPORACIÓN** la comparecencia de tal testigo.

11. La compensación de los testigos que no sean empleados de **LA CORPORACIÓN** será por cuenta de la parte que los gestione.

12. Las querellas por despido, destitución, cesantías (reducción de personal), suspensión de empleo y sueldo, como aquellas que involucren un alto interés público, podrán ser tramitadas conforme al Artículo VII del Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

13. A los fines del presente artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, comenzando el lunes y terminando el viernes, ambos inclusive, excepto cuando cualquiera de ellos fuere feriado oficial. En el cómputo de los términos establecidos en este Artículo se excluirá el primer día y se contará el último.

14. Si en un momento dado se radicasen ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje dos o más querellas sobre los mismos hechos donde los artículos del Convenio Colectivo a ser interpretados sean los mismos y los remedios, si algunos, idénticos, la dirección del Negociado, a su discreción o a solicitud de parte, podrá consolidarlas. A esos efectos, la solicitud deberá formularse por escrito y dirigirse al Director del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

15. Para que el Negociado de Conciliación y Arbitraje asuma jurisdicción, bastará que cualquiera de las partes le someta una Solicitud para Designación o Selección del Árbitro, cumpliendo con los requisitos establecidos en el Artículo VI del Reglamento del Negociado de Conciliación y Arbitraje, dentro del término establecido en el presente Artículo.

16. En el procedimiento de Arbitraje no aplicará el descubrimiento de pruebas de las Reglas de Procedimiento Civil vigentes. Las Reglas de Derecho Probatorio (Evidencia) podrán utilizarse como guías en las vistas de arbitraje, pero se aplicarán flexiblemente.

17. Las acciones disciplinarias quedarán en suspenso, o no serán implantadas, mientras no haya una decisión final del caso a nivel de arbitraje. Cuando el Administrador determine que la falta cometida por el empleado es de tal gravedad que justifica su separación del servicio en forma inmediata, se le dará oportunidad de ser oído en una vista informal, previo a implantarse tal determinación. Dicha vista se celebrará prontamente ante un funcionario de **LA CORPORACIÓN** que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.

18. La suspensión sumaria del empleado procede en los siguientes casos:

- a. Apropiación ilegal de propiedad y/o fondos públicos.
- b. Incurrir en conducta que atente contra la seguridad de sus compañeros de trabajo o del público que visita **LA CORPORACIÓN**; incluyendo, pero no limitado a, un acto de acometimiento y/o agresión contra compañeros de trabajo, supervisores o el público, excepto en caso de defensa propia.
- c. Ocasionar daños maliciosos a la propiedad de la Corporación.
- d. Cuando haya incurrido en posesión y/o manejo de explosivos.
- e. Cuando haya sido encontrado en posesión ilegal de, o relacionado con la distribución de sustancias controladas.
- f. Cuando haya sido encontrado en posesión de un arma de fuego dentro de las facilidades de la Corporación que no haya sido autorizada por las agencias pertinentes.
- g. Incurrir en prevaricación o en soborno.

19. A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacerse efectiva la suspensión o el despido, se establece el siguiente procedimiento:

- a. El Administrador notificará por escrito al empleado la intención de destituirlo o suspenderle de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos.
- b. El empleado o **LA UNIÓN**, deberá solicitar la celebración de la vista informal dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la notificación de la intención de destituirlo o suspenderlo de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos contra el empleado. De no radicarse la solicitud dentro del término establecido, se entenderá que el empleado ha renunciado al derecho de la vista informal.
- c. La vista informal deberá celebrarse en o antes de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha de notificación de los cargos al empleado.
- d. El empleado podrá asistir a la vista informal acompañado de un oficial o un abogado de **LA UNIÓN**.
- e. Si el empleado no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada, y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que ha renunciado a la vista y **LA CORPORACIÓN**, podrá proceder de inmediato a implantar o hacer efectiva la acción disciplinaria contenida en la carta de intención de destituirlo o suspenderle de empleo y sueldo mediante una formulación de cargos, siempre que se trate de una falta que pueda dar base a la suspensión del servicio de forma inmediata luego de la vista informal, conforme se dispone anteriormente en este mismo inciso. En los restantes casos, la medida disciplinaria no será implantada hasta que hubiesen transcurrido diez (10) días laborables establecidos en el Inciso 19 (C).
- f. No se admitirán solicitudes de reposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado a la vista informal, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud.
- g. En la notificación de la carta de intención de formulación de cargos disciplinarios, se especificarán los hechos imputados, las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales que se alega ha violado el empleado, se incluirá una descripción de la prueba que posee **LA CORPORACIÓN** en su contra y se le apercibirá de su derecho a expresar en una vista informal su versión sobre los hechos que se le imputan.
- h. En la vista informal el empleado podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinente, y presentar toda aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas que

entienda le favorecen, pero no podrá presentar prueba testifical, ni requerir se le permita contra interrogar a los testigos que **LA CORPORACIÓN** habrá de utilizar de considerarse posteriormente el caso ante un Árbitro del Negociado de Conciliación y Arbitraje.

- i. Concluida la vista informal, el funcionario ante quien compareció el empleado, hará la recomendación correspondiente al Administrador y éste tomará la acción que a su juicio el caso amerita.
- j. **LA CORPORACIÓN** no podrá presentar ante el Árbitro evidencia que no haya sido descrita al empleado afectado durante la vista informal que aquí se dispone, a menos que dicha evidencia hubiese advenido a conocimiento de **LA CORPORACIÓN** con posterioridad a dicha vista informal.

La descripción de la prueba consistirá de los siguientes elementos:

- 1. Fecha del documento.
- 2. Número de folios.
- 3. Persona que suscribe el documento.
- 4. Persona a quien va dirigido el documento.
- 5. Lectura de su contenido.
- 6. Fecha en que fue recibido por su destinatario.

- k. El Administrador podrá optar, en aquellos casos en que a su juicio proceda una causal de suspensión sumaria, por mantener trabajando al empleado hasta la celebración de la vista informal o suspenderlo de empleo, pero devengando salario, durante este periodo.

20. Si el empleado no estuviese conforme con la decisión tomada por el Administrador, luego de la vista informal, este podrá radicar una Solicitud para la Designación o Selección de un Árbitro ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje, de conformidad al ARTÍCULO VI del Reglamento de dicha dependencia, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la fecha de notificación de la decisión.

ARTÍCULO 10 ESTUDIO DE PERSONAL

Las Partes acuerdan que podrán establecer un Comité para realizar un nuevo estudio de los deberes y responsabilidades que desempeñan los Auditores Internos con el propósito de actualizar las Especificaciones de Clases para los niveles de Auditor Interno I a Especialista Auditor Interno V.

El Comité estará compuesto por dos (2) representantes de **LA UNIÓN** y dos (2) representantes de **LA CORPORACIÓN**. El Comité se podrá constituir dentro de los sesenta (60) días a partir de la fecha en que una de las partes solicite por escrito el establecimiento del Comité y se firme un acuerdo de aceptación. El Comité rendirá su informe dentro de los ciento veinte (120) días de constituido.

Del estudio reflejar sueldos básicos mayores, éstos se ajustarán conforme al estudio. Si por el contrario, el estudio refleja unos sueldos básicos menores a los establecidos en el Artículo 37 de este Convenio, regirán los negociados en este Convenio.

En ningún caso la implantación de este estudio significará reducción en los salarios y/o beneficios que disfruten los miembros de **LA UNIÓN** a la fecha de la implantación.

La realización del estudio, la adopción de las recomendaciones y la aplicación de las mismas será responsabilidad conjunta de **LA CORPORACIÓN** y **LA UNIÓN**.

Si las Partes no logran un acuerdo en relación a los resultados del estudio, quedará vigente el último estudio de personal realizado.

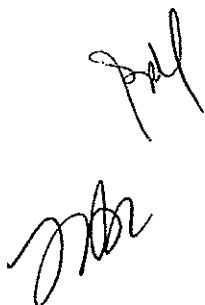
ARTÍCULO 11 DEBERES DE LOS AUDITORES INTERNOS

1. LA CORPORACIÓN no podrá conferirle poderes y funciones de supervisión y ejecutivas a los empleados incluidos en la Unidad Apropriada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos, de supervisión y pertenecientes a otras unidades contratantes realicen deberes y funciones propias de puestos incluidos en la misma, excepto los supervisores de la Oficina de Auditoría Interna en situaciones de emergencia y cuando no puedan comunicarse con personal unionado disponible o dispuesto para atender la emergencia de inmediato.

2. A los únicos que se les podrá requerir que realicen labores de orientación y/o adiestramiento a otros miembros de la Unidad Apropriada, pero estas labores no incluirán la evaluación del adiestrado, son aquellos niveles de Auditor Interno a quienes el Comité de Especificaciones identificó.

3. Las funciones, deberes y responsabilidades de los empleados cubiertos por este Convenio, según descritas en las Especificaciones de Clases no podrán ser alteradas en forma alguna sin el acuerdo de las partes.

4. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, las partes, por mutuo acuerdo, determinarán cualquier labor a realizarse por los miembros de la unidad apropiada.



ARTÍCULO 12 RECLUTAMIENTO Y PERÍODO PROBATORIO

1. Los Auditores Internos se reclutarán a base de libre competencia a nivel de Auditor Interno I devengando al momento del reclutamiento el sueldo básico que se establece en el Artículo de Sueldos Básicos.
2. Dicho reclutamiento se hará por el Área de Recursos Humanos a base de los requisitos acordados de las partes.
3. La selección de los candidatos a ingreso se hará a base del Principio de Mérito ejemplarizado por la preparación académica, la experiencia de trabajo, entre otras.
4. El Área de Recursos Humanos emitirá una certificación de elegibles la cual tendrá diez (10) candidatos cualificados en orden de puntuación descendente por cada puesto a cubrirse.
5. Todo candidato seleccionado en una convocatoria de ingreso, deberá someterse a exámenes médicos para determinar sus condiciones físicas y mentales, incluyendo prueba de dopaje para determinar el uso ilegal de sustancias controladas, realizadas por un laboratorio del Departamento de Salud.
6. Las vacantes de los puestos de nueva creación que surjan se llenarán utilizando en primer lugar el Registro de Reingreso y de no cubrirse con dicho registro se cubrirán utilizando el Registro de Ingreso para Auditor Interno I.
7. El Auditor que renuncia a su puesto en la Unidad Apropiaada por motivo de ser nombrado en otro puesto en la Corporación podrá ser nombrado en un puesto de Auditor; de existir un puesto vacante, de haberse circulado el puesto en una convocatoria y haya solicitado que su nombre sea inscrito en el Registro de Reingreso.
8. El Auditor reingresante gozará del mismo sueldo y clasificación que tenía al momento de su renuncia. La antigüedad del Auditor reingresante se regirá por el Artículo 47, Antigüedad.
9. Toda persona reclutada en calidad de Auditor Interno será sometida al periodo probatorio que haya establecido por acuerdo entre las partes, durante el cual se le harán las evaluaciones que se dispongan. Durante el periodo probatorio, **LA CORPORACIÓN** podrá prescindir de los servicios del empleado, no siendo de aplicación la cláusula de quejas y agravios del Artículo 9 de este convenio; salvo que el despido se debiere a razones políticas, raciales, religiosas, gremiales, o sea, contrario a las evaluaciones efectuadas.

ARTÍCULO 13 ESTABLECIMIENTO DE REGISTROS

1. Registro de Reingreso

Todo empleado regular que haya renunciado a su puesto y dejado una hoja de servicios satisfactorios, podrá solicitar de **LA CORPORACIÓN**, mediante comunicación escrita, que su nombre sea inscrito en el Registro de Reingreso como Auditor Interno. La solicitud a tales efectos deberá radicarse en cualquier tiempo durante el período de cuatro (4) años siguientes a la fecha de separación y deberá incluirse su nombre en el Registro de Reingreso para Auditor Interno. De declararse con lugar la solicitud de reingreso, el nombre del solicitante será inscrito en el Registro de Reingreso en el orden en que se reciban las solicitudes por **LA CORPORACIÓN** y permanecerán en el Registro de Elegibles por la duración del mismo. Este registro estará vigente durante la duración de este Convenio.

2. Registro de Ingreso para Auditor Interno

Incluirá aquellos candidatos que cualifiquen para los puestos de Auditor Interno I vacantes.

A. Cuando surja una vacante, luego de considerar lo dispuesto en el inciso 4 del Artículo de Reclutamiento, **LA CORPORACIÓN** notificará a **LA UNIÓN** y anunciará la convocatoria para dicho puesto durante (15) días laborables, especificando los requisitos acordados por el Comité de Especificaciones, el requisito de enviar transcripción de crédito con la solicitud y la fecha de cierre de la convocatoria.

B. El Registro estará vigente por el tiempo en que el puesto esté vacante.

C. Antes de preparar el Registro, **LA CORPORACIÓN** notificará a **LA UNIÓN** los nombres de los candidatos que soliciten dentro del término de la convocatoria. **LA UNIÓN** podrá revisar las solicitudes para verificar que cumplan con los requisitos establecidos en este Convenio.

D. **LA CORPORACIÓN** proveerá a **LA UNIÓN** copia certificada del Registro final.

3. Rechazo de Solicitudes

LA CORPORACIÓN podrá rechazar cualquier solicitud por las razones siguientes, además de por cualquier otra razón dispuesta en la legislación y reglamentación aplicable:

A. Si el solicitante estuviere física o mentalmente incapacitado para desempeñar dichos deberes.

B. Si el solicitante hiciera uso ilegal de sustancias controladas o fuere adicto al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas.

C. Si el solicitante hubiere incurrido en conducta deshonrosa o sido convicto de cualquier delito grave (felony) o delito que implique depravación moral.

D. Si el solicitante hubiere sido destituido de su empleo en el servicio público y no ha sido habilitado.

E. Si el solicitante hubiere hecho intencionalmente cualquier falsa declaración en su solicitud con respecto a cualquier hecho sustancial o hubiere cometido o tratado de cometer engaño o fraude en relación con su solicitud u otros documentos requeridos.

MR
prof

ARTÍCULO 11
DEBERES DE LOS AUDITORES INTERNOS

1. **LA CORPORACIÓN** no podrá conferirle poderes y funciones de supervisión y ejecutivas a los empleados incluidos en la Unidad Apropriada. Tampoco permitirá que empleados ejecutivos, de supervisión y pertenecientes a otras unidades contratantes realicen deberes y funciones propias de puestos incluidos en la misma, excepto los supervisores de la Oficina de Auditoría Interna en situaciones de emergencia y cuando no puedan comunicarse con personal unionado disponible o dispuesto para atender la emergencia de inmediato.

2. A los únicos que se les podrá requerir que realicen labores de orientación y/o adiestramiento a otros miembros de la Unidad Apropriada, pero estas labores no incluirán la evaluación del adiestrado, son aquellos niveles de Auditor Interno a quienes el Comité de Especificaciones identificó.

3. Las funciones, deberes y responsabilidades de los empleados cubiertos por este Convenio, según descritas en las Especificaciones de Clases no podrán ser alteradas en forma alguna sin el acuerdo de las partes.

4. Cuando las necesidades del servicio lo requieran, las partes, por mutuo acuerdo, determinarán cualquier labor a realizarse por los miembros de la unidad apropiada.



ARTÍCULO 12 RECLUTAMIENTO Y PERÍODO PROBATORIO

1. Los Auditores Internos se reclutarán a base de libre competencia a nivel de Auditor Interno I devengando al momento del reclutamiento el sueldo básico que se establece en el Artículo de Sueldos Básicos.

2. Dicho reclutamiento se hará por el Área de Recursos Humanos a base de los requisitos acordados de las partes.

3. La selección de los candidatos a ingreso se hará a base del Principio de Mérito ejemplarizado por la preparación académica, la experiencia de trabajo, entre otras.

4. El Área de Recursos Humanos emitirá una certificación de elegibles la cual tendrá diez (10) candidatos cualificados en orden de puntuación descendente por cada puesto a cubrirse.

5. Todo candidato seleccionado en una convocatoria de ingreso, deberá someterse a exámenes médicos para determinar sus condiciones físicas y mentales, incluyendo prueba de dopaje para determinar el uso ilegal de sustancias controladas, realizadas por un laboratorio del Departamento de Salud.

6. Las vacantes de los puestos de nueva creación que surjan se llenarán utilizando en primer lugar el Registro de Reingreso y de no cubrirse con dicho registro se cubrirán utilizando el Registro de Ingreso para Auditor Interno I.

7. El Auditor que renuncia a su puesto en la Unidad Apropiada por motivo de ser nombrado en otro puesto en la Corporación podrá ser nombrado en un puesto de Auditor; de existir un puesto vacante, de haberse circulado el puesto en una convocatoria y haya solicitado que su nombre sea inscrito en el Registro de Reingreso.

8. El Auditor reingresante gozará del mismo sueldo y clasificación que tenía al momento de su renuncia. La antigüedad del Auditor reingresante se registrará por el Artículo 47, Antigüedad.

9. Toda persona reclutada en calidad de Auditor Interno será sometida al periodo probatorio que haya establecido por acuerdo entre las partes, durante el cual se le harán las evaluaciones que se dispongan. Durante el periodo probatorio, **LA CORPORACIÓN** podrá prescindir de los servicios del empleado, no siendo de aplicación la cláusula de quejas y agravios del Artículo 9 de este convenio; salvo que el despido se debiere a razones políticas, raciales, religiosas, gremiales, o sea, contrario a las evaluaciones efectuadas.

ARTÍCULO 14 ELIMINACIÓN DE NOMBRES DE LOS REGISTROS

Los nombres de elegibles podrán ser eliminados de cualquier registro por cualquiera de las razones siguientes:

1. Nombramiento del elegible para un puesto permanente.
2. Declinación del nombramiento.
3. Dejar de contestar a **LA CORPORACIÓN**, dentro del tiempo especificado, cualquier encuesta que le someta sobre su disponibilidad para nombramiento.
4. Notificación de las autoridades postales en cuanto a la imposibilidad de localizar al elegible.
5. Si el elegible hubiese sido convicto de algún delito grave (felony) o conducta ignominiosa o notablemente deshonrosa.
6. El uso habitual y excesivo por el elegible de bebidas alcohólicas o sustancias controladas.
7. Si el elegible hubiese suministrado falso testimonio sobre cualquier hecho sustancial en relación con su solicitud de empleo.
8. Si el elegible hubiere realizado o hubiere intentado realizar engaño o fraude en su solicitud, o para conseguir elegibilidad o nombramiento.
9. Declaración de incapacidad del elegible por algún tribunal competente.
10. Haber sido destituido del servicio público.
11. Muerte del elegible.
12. Dejar de concurrir al trabajo después de transcurridos cinco (5) días desde la fecha de aceptación de un nombramiento, a menos que **LA CORPORACIÓN** conceda al elegible un período de tiempo adicional para tomar posesión del puesto.

LA CORPORACIÓN notificará a los elegibles y a **LA UNIÓN** la eliminación de su nombre del registro y las razones para dicha eliminación.

ARTÍCULO 15 RECLASIFICACIÓN DE AUDITORES INTERNOS

1. Los puestos de auditores podrán ser reclasificados al nivel inmediatamente superior y podrán progresar hasta alcanzar el nivel más alto de Auditor Interno que establece este Convenio, siempre y cuando concurren las siguientes condiciones:

a. Que el empleado que ocupe el puesto cuya reclasificación se solicita cumpla con el requisito de experiencia mínima en la clasificación a la cual corresponde su puesto.

b. Que el empleado haya rendido servicios satisfactorios y se determine que posee los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para desempeñar las funciones del puesto superior.

c. Que se determine que la reclasificación procede según las especificaciones de clases vigentes.

2. Se entiende que las reclasificaciones no serán automáticas. El empleado deberá solicitarlo por escrito.

3. Se establece un Comité de Reclasificación para entender en los casos de reclasificaciones. Este Comité estará compuesto de un (1) representante de **LA UNIÓN** y un (1) representante de **LA CORPORACIÓN**. En caso de que las partes en el Comité no se pusieran de acuerdo con respecto a una solicitud de reclasificación o si el empleado no está satisfecho con la decisión, se adicionará un tercer miembro al Comité para la revisión y decisión final del caso. El empleado deberá radicar su solicitud de revisión ante el Comité con el tercer miembro dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en se le notifique la decisión que interesa revisar y tendrá derecho a una vista en la cual podrá presentar toda la prueba que estime pertinente.

4. Los procedimientos ante este comité se ventilarán utilizando el Reglamento del Comité de Reclasificación de **LA CORPORACIÓN** y de **LA UNIÓN** que aprueben los miembros del Comité. Las partes se reunirán dentro de los próximos treinta (30) días calendarios a partir de la firma de este Convenio y revisarán el Reglamento del Comité de Reclasificación.

5. De no lograr un acuerdo, se adicionará un tercer miembro para que redacte el mismo.

6. En el caso de que las partes no se pusieran de acuerdo dentro del término de diez (10) días en la selección del tercer miembro, este tercer miembro, será nombrado por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, pero la persona seleccionada no podrá ser empleado o funcionario público,

excepto los árbitros del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y los profesores universitarios.

7. Las decisiones del Comité con su tercer miembro serán finales, firmes e inapelables para **LA CORPORACIÓN, LA UNIÓN** y los empleados envueltos. Las decisiones tomadas por el Comité serán por escrito y se notificarán a todas las partes.

8. Las decisiones del Comité serán efectivas a la fecha en que el peticionario haya cualificado en cuanto al tiempo requerido para que el puesto que ocupa sea reclasificado. Cuando la decisión del Comité fuese adversa al empleado, este no podrá volver a solicitar reclasificación hasta pasado un (1) año de la fecha de la solicitud.

9. Cuando se reclasifique el puesto de Auditor Interno de un nivel inferior a un nivel superior, el Auditor Interno recibirá la diferencia entre el sueldo básico de la clasificación que ocupaba y el sueldo básico de la clasificación a la cual fuere reclasificado el puesto y conservará los aumentos que ha recibido hasta el momento de ser reclasificado dicho puesto. Los sueldos básicos que se usarán para el cómputo serán los que rijan durante la vigencia del presente Convenio, tanto para la clasificación inferior como para la clasificación superior a la que sea reclasificado el puesto.

Handwritten initials:
JRP
JRP

ARTÍCULO 16 JORNADA DE TRABAJO

1. La jornada de trabajo consistirá de siete y media horas ($7 \frac{1}{2}$) horas diarias y treinta y siete y media ($37 \frac{1}{2}$) horas semanales, para los empleados cubiertos por este Convenio. Se entenderá como una semana regular de trabajo los cinco (5) días de la semana, de lunes a viernes ambos inclusive.

2. Se considerará como tardanza el que el empleado llegue a su sitio de trabajo después de diez (10) minutos de la hora fijada para entrada. No obstante, se reafirma que la hora de entrada es la establecida en la institución para cada turno y el empleado debe comenzar sus labores según el horario establecido. Se concederán horarios especiales a todos aquellos empleados que así lo soliciten, siempre y cuando no se afecten los servicios.

En vista de los deberes y responsabilidades de los Auditores Internos, los cuales tienen que trabajar en las Oficinas Regionales y sus áreas adyacentes, y que además tienen que comparecer ante los Fiscales del Departamento de Justicia, Tribunales y otros organismos judiciales o administrativos, se establece un sistema alterno de horario flexible de trabajo que permita adelantar o atrasar la hora de entrada de la jornada diaria de trabajo y el periodo destinado para tomar alimentos. Siempre y cuando el Auditor Interno esté desempeñando sus funciones fuera de su residencia oficial. Este horario de trabajo deberá completarse de forma consecutiva, sin fraccionamiento. El mismo podrá ser interrumpido solo por el periodo de tiempo dispuesto o acordado para tomar alimentos. Se acuerda, además, un periodo de descanso no menor de doce (12) horas consecutivas, entre horarios diarios de trabajo. Cuando se cumpla con estos requisitos no se considerarán horas extras aquellas que resulten como consecuencia de haberse adelantado o atrasado el horario de trabajo o el momento en que se toman los alimentos en el día de trabajo. No obstante, se considerarán y pagarán como horas extras aquellas trabajadas durante el periodo reservado para el descanso o para tomar alimentos y las trabajadas en exceso de la jornada diaria de siete horas y media ($7 \frac{1}{2}$) o de treinta y siete horas y media ($37 \frac{1}{2}$) durante la jornada semanal de trabajo.

Cuando el trabajo sea asignado fuera de la residencia oficial se considerará la hora de entrada para efecto de horario flexible el tiempo de viaje. Se tomará como base los siguientes pueblos:

- a) Mayagüez – 2:45 horas
- b) Aguadilla – 2:00 horas
- c) Utuado – 2:45 horas
- d) Guayama – 2:00 horas
- e) Ponce – 1:30 hora

- f) Yauco – 2:00 horas
- g) Arecibo – 1:30 hora
- h) Manatí – 1:00 hora
- i) Fajardo – 1:30 hora
- j) Humacao – 1:00 hora
- k) Bayamón – 0:30 minutos
- l) Carolina – 0:30 minutos
- m) Caguas – 0:30 minutos

3. Siempre que **LA CORPORACIÓN** determine que las necesidades del servicio así lo exigen, podrá requerir de cualquier Auditor que trabaje horas extras, o durante su periodo de alimentos, o en días feriados. Este requerimiento no podrá hacerse en forma arbitraria, caprichosa ni discriminatoria.

4. Se mantendrá un registro de asistencia biométrico para las horas regulares y las horas extras trabajadas por los miembros de la unidad apropiada. Estos registrarán su asistencia cuatro (4) veces al día mientras estén realizando labores en la oficina. Cuando se encuentren desempeñando labores de campo, registrarán su asistencia de conformidad con las normas para el registro de asistencia vigentes.

5. El auditor y su supervisor inmediato verificarán las entradas hechas en el sistema para el registro de asistencia respecto a las horas trabajadas. El sistema proveerá para cualquier aceptación de corrección del registro de asistencia del Auditor como del supervisor inmediato.

6. Cada hora trabajada de lunes a viernes en exceso de siete horas y media (7 ½) al día, serán acreditadas en tiempo compensatorio a razón de tiempo doble del tipo por hora regular del empleado. El programa de trabajo de la Oficina de Auditoría Interna deberá formularse de tal manera, que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular diaria y/o semanal y en sábados, domingos y días feriados. Esta licencia deberá disfrutarla el empleado dentro del periodo de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra, excepto cuando las necesidades del servicio no lo permitan.

7. Todo trabajo realizado sábado, domingo o día feriado será acreditado en tiempo compensatorio a razón de tiempo doble del tipo por hora regular del empleado por los servicios prestados en exceso de su jornada regular.

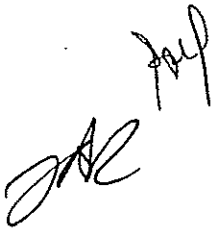
8. La compensación por hora se determinará a base de la compensación regular anual excluyendo bonificaciones que reciba el empleado dividida entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

9. El pago por cualquier hora trabajada en exceso de siete y media (7 ½) horas al día, excluye dichas horas de toda compensación subsiguiente sobre el pago por trabajo extra.

10. Sólo podrán trabajarse horas extras cuando el empleado hubiere sido previamente autorizado para ello, por su supervisor. El supervisor deberá certificar por escrito el trabajo realizado en horas extras como condición para el pago de las mismas.

11. Los empelados cubiertos por este Convenio disfrutarán de un periodo de tomar alimentos de una (1) hora. Si los empelados trabajaren dentro de sus respectivos periodos de tomar alimentos, tendrán derecho a recibir compensación a tiempo doble (2) de su tipo por hora regular por las horas o fracción de horas que trabajare durante el periodo de tomar alimentos mediante certificación escrita de su supervisor.

12. Hasta donde sea posible, todas las encomiendas se realizarán dentro de la jornada regular de trabajo.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JAC' or similar, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 17 PERIODO DE DESCANSO

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán de un periodo de descanso de quince (15) minutos en el turno de la mañana y quince (15) minutos en el turno de la tarde. Ambos periodos serán sin reducción en los salarios o jornales. Durante dichos periodos los empleados permanecerán dentro de los terrenos de **LA CORPORACIÓN** o en las inmediaciones cercanas.

En aquellos lugares donde no hubiese facilidades de cafetería dentro de las propiedades de **LA CORPORACIÓN**, los empleados podrán, dentro de esos quince (15) minutos, salir de dichos terrenos u oficinas. **LA CORPORACIÓN** escalonará dichos periodos con el fin de no interrumpir los servicios.

Al personal que se encuentre realizando labores oficiales fuera de las facilidades de **LA CORPORACIÓN**, le será extensivo este beneficio.

El periodo de descanso de aquellas empleadas en estado de embarazo, a partir del quinto mes, será de veinte (20) minutos en el turno de la mañana y 20 minutos en el turno de la tarde.

SAC
SM

ARTÍCULO 18 DÍAS FERIADOS

1. Los días enumerados a continuación, serán días feriados sin pérdida de paga y se celebrarán en la fecha fijada por Ley:

- a) Día del Año Nuevo
- b) Día de Reyes
- c) Día de Martín Luther King
- d) Día de Eugenio María de Hostos
- e) Día de los Presidentes
- f) Día de la Abolición de la Esclavitud
- g) Día de José de Diego
- h) Viernes Santos
- i) Día de la Conmemoración
- j) Día de la Independencia de los Estados Unidos
- k) Día de Luis Muñoz Rivera
- l) Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- m) Día de José Celso Barbosa
- n) Día del Trabajo
- o) Descubrimiento de América
- p) Elecciones Generales
- q) Día del Veterano
- r) Descubrimiento de Puerto Rico
- s) Día de Acción de Gracias
- t) Mediodía 24 de diciembre
- u) Día de Navidad

2. Se considerarán, además, días feriados sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior aquellos días o medios días que por Proclama u Orden Ejecutiva del Gobernador de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos, o por Ley, se autoriza a los empleados a ausentarse del trabajo; disponiéndose, además, que a los empleados que se encuentren en uso de licencia no se les hará cargo por el tiempo concedido libre por este concepto.

3. Cuando los empleados cubiertos por este Convenio fueran autorizados a trabajar dichos días feriados, recibirán paga a tiempo doble de su tiempo regular por hora en adición a su salario regular o en circunstancias especiales y previo acuerdo entre las partes, los Auditores Internos podrán, vía excepción, recibir licencia compensatoria a razón de doble tiempo por los servicios prestados en los días aquí mencionados.

4. Si cualquiera de los días feriados concedidos libres con paga, arriba mencionados, ocurriera domingo, el empleado tendrá derecho a disfrutar libre con paga el siguiente día laborable y por cualquier trabajo realizado durante

dicho día, recibirá compensación a tiempo doble de su tipo regular por hora, además de su salario regular, o en circunstancias especiales y previo acuerdo entre las partes, los Auditores Internos podrán, vía excepción, recibir licencia compensatoria a razón de doble tiempo por los servicios prestados en los días aquí mencionados.

AR pap

ARTÍCULO 19 VACACIONES

1. Todos los empleados cubiertos por este Convenio acumularán vacaciones a razón de dos y medio (2 1/2) días laborales por cada mes de servicio del empleado, con paga completa, sin límite de acumulación. A los efectos del cómputo del disfrute de las vacaciones, el sábado, domingo y días feriados no se considerarán como días laborables.

2. Cuando un empleado no desee tomar las vacaciones acumuladas que le corresponden disfrutar durante el año, tales vacaciones no utilizadas se tomarán a solicitud del empleado a tono con las necesidades del servicio.

3. En o antes del primero de junio de cada año el empleado solicitará el pago de la porción de vacaciones regulares acumuladas que tengan en exceso de veinticinco (25) días. De no mediar dicha solicitud, no se efectuará dicho pago. Para los efectos de computar el pago se utilizará el balance acumulado al 30 de junio del año vigente. Este pago se efectuará en la primera quincena de agosto. El pago se determinará a base del sueldo que esté devengando el empleado al primero de julio del año en que se realice el mismo, multiplicado por doce (12) meses y dividido entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

4. Anualmente y durante el mes de enero **LA CORPORACIÓN** pagará las vacaciones acumuladas en exceso de noventa (90) días, a solicitud del empleado. Dicha solicitud deberá radicarse en o antes del quince (15) de diciembre en el Negociado de Personal. Para los efectos de computar el pago se utilizará el año natural. El pago se determinará a base del sueldo que esté devengando el empleado al quince de diciembre del año en que se radica la solicitud multiplicando por doce (12) meses y dividido entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

5. **LA CORPORACIÓN** fijará el periodo en que los empleados disfrutarán de sus vacaciones en acuerdo con estos y con las necesidades del servicio. A tal fin, durante el mes de diciembre **LA CORPORACIÓN** diseñará un programa anual de vacaciones el cual podrá formularse en periodos fraccionarios siempre y cuando no se afecten los servicios. El empleado podrá recibir copia del plan de vacaciones aprobado, una vez lo solicite por escrito al supervisor.

6. A solicitud del empleado las vacaciones anuales para descanso se pagarán por anticipado al tipo regular de salario del empleado. El empleado deberá radicar dicha solicitud en el Negociado de Personal por lo menos con veinte (20) días de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutarlas.

7. Las vacaciones que los empleados tengan acumuladas al firmarse

este Convenio serán reconocidas por **LA CORPORACIÓN** como un derecho adquirido.

8. **LA CORPORACIÓN** podrá conceder vacaciones en exceso de treinta (30) días laborables hasta un máximo de sesenta (60) días en cualquier año a los empleados que tengan suficiente licencia acumulada para ello.

9. Se acreditará licencia de vacaciones regulares y de enfermedad por el tiempo que el empleado disfrute de licencia con sueldo, siempre y cuando que dicho empleado regrese al servicio al finalizar el periodo de la licencia con sueldo. Este crédito se hará después de que el empleado se reinstale en su puesto, nunca antes de concedérsele la licencia o mientras disfrute de la misma.

10. **LA CORPORACIÓN** no llamará a trabajar a un empleado que esté disfrutando de vacaciones, ni suspenderá las vacaciones aprobadas en el plan anual, pero si tal caso fuere absolutamente necesario, le compensará el tiempo que trabaje de sus vacaciones a tiempo doble del tipo de salario regular por hora en adición a su salario regular, en nómina especial aparte; o en circunstancias especiales y previo acuerdo entre las partes los Auditores Internos podrán, vía excepción, recibir una licencia compensatoria a razón de doble tiempo por los servicios prestados en exceso de su jornada regular. Esta licencia deberá disfrutarla el empleado dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra excepto en aquellos casos en que las necesidades del servicio lo permitan. Cuando haya que representar a **LA CORPORACIÓN** ante los Tribunales de Justicia u organismo administrativo, se considerará como un requerimiento de **LA CORPORACIÓN**. El tiempo trabajado en tales circunstancias, no le será descontado de su balance de vacaciones acumuladas. El empleado podrá extender sus vacaciones por el tiempo trabajado al serle interrumpida el disfrute de las mismas, siempre que sea acordado con su supervisor.

11. En circunstancias especiales **LA CORPORACIÓN** podrá anticipar las vacaciones regulares a cualquier empleado regular que haya trabajado más de un año en **LA CORPORACIÓN**. Esta licencia anticipada no excederá de treinta (30) días. La misma podrá ser renovable hasta sesenta (60) días si el empleado muestra evidencia de que la situación para la cual se le concedió la licencia aún no ha sido resuelta.

12. **LA CORPORACIÓN** pagará a los empleados regulares, al momento de estos cesar en el servicio, todas las vacaciones anuales que tengan acumuladas. Esta suma global por concepto de dicha licencia se pagará a razón del sueldo que el Auditor Interno estuviere devengando al momento de su separación del servicio, independientemente de los días que hubiere disfrutado de licencia durante año.

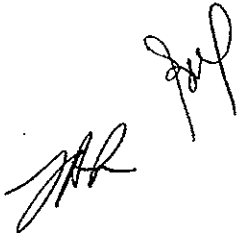
13. En caso de muerte de un empleado, **LA CORPORACIÓN** pagará a sus herederos el importe de su licencia regular que tenía acumulado dicho empleado al momento de su muerte, previa prestación de declaratoria de herederos o testamento al efecto, incluyendo el tiempo compensatorio que tenía acumulado dicho empleado al momento de su muerte, según se dispone en el inciso anterior.

14. Las ausencias que no sean por enfermedad y que no estén reguladas en este Convenio se cargarán a vacaciones regulares.

15. Durante el último año de servicio, los empleados cubiertos por este Convenio acumularán vacaciones regulares a razón de tres (3) días laborables por cada mes.

16. Cuando un empleado se ausente tendrá un plazo de tiempo razonable para notificar su ausencia.

17. **LA CORPORACIÓN** podrá liquidar las vacaciones acumuladas en exceso de veinticinco (25) días en cualquier momento en que un empleado justifique de manera fehaciente una necesidad familiar apremiante y la disponibilidad de fondos en el momento que lo solicita.

Two handwritten signatures in black ink, one larger and more prominent than the other, located in the lower-left quadrant of the page.

ARTÍCULO 20 LICENCIA POR ENFERMEDAD

1. Todos los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de día y medio (1 1/2) por cada mes de servicio, excluyendo los sábados, domingos y días feriados, en el disfrute de los mismos sin límite de acumulación.

2. En casos de enfermedad prolongada cuando el empleado hubiere agotado la licencia por enfermedad podrá hacer uso de la licencia de vacaciones y/o tiempo compensatorio que tuviere acumulado si alguno.

3. Para los efectos del cómputo del pago de la licencia por enfermedad, el sábado y el domingo no se considerarán como días laborables.

4. La licencia por enfermedad acumulada que tengan los empleados a la vigencia de este Convenio le será reconocida por **LA CORPORACIÓN**.

5. En o antes del primero de febrero de cada año el empleado solicitará el pago de la porción que desee de las vacaciones por enfermedad acumuladas, hasta un máximo de veinticinco (25) días. De no mediar una solicitud no se efectuará dicho pago.

6. Esta licencia por enfermedad será pagada por **LA CORPORACIÓN** durante la primera quincena del mes de abril de cada año, a base del sueldo que esté devengando el empleado a marzo 15 del año correspondiente. Se tomará como base la licencia por enfermedad acumulada hasta la fecha antes mencionada. El pago se determinará a base del sueldo que este devengando el empleado a marzo 15, multiplicado por doce (12) y dividido entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

7. En caso de enfermedad y cuando el empleado lo justificare médicamente a satisfacción **LA CORPORACIÓN**, se le anticipará al empleado regular con un año o más de servicio en **LA CORPORACIÓN** licencia por enfermedad hasta un máximo de ciento cincuenta (150) días cuando hubiere agotado la licencia por enfermedad, la licencia por vacaciones y tiempo compensatorio que tuviere acumulado. El total de la licencia por enfermedad así anticipada será cargada contra subsiguientes acumulaciones de vacaciones regulares y licencia por enfermedad simultáneamente, con el fin de que el anticipo hecho por **LA CORPORACIÓN** sea recobrado a la mayor brevedad posible.


8. Todo empleado a quien se le hubiere anticipado la licencia por enfermedad y se separe voluntariamente o involuntariamente de **LA CORPORACIÓN** antes de servir el periodo necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a reembolsar a **LA**

CORPORACIÓN cualquier suma de dinero que quedare descubierta por concepto de tal licencia anticipada, al salario vigente a la fecha en que disfrutó de tal beneficio.

9. En caso de que la solicitud de anticipo mencionada en el párrafo siete (7) fuere denegada por **LA CORPORACIÓN, LA UNIÓN** tendrá la oportunidad de cuestionar la decisión de **LA CORPORACIÓN** ante el Comité de Querellas.

10. **LA COPRORACIÓN** mantendrá un registro de licencia por enfermedad acumulada para cada empleado cubierto por este Convenio y anualmente durante el mes de enero notificará a cada empleado la licencia que tenga acumulada. El empleado deberá firmar un formulario cada vez que este ausente por enfermedad al regresar al trabajo. Cuando un empleado se ausente por más de tres (3) días consecutivos por enfermedad, presentarán certificación médica.

11. Los empleados que se separen del servicio tendrán derecho a que se les pague la licencia por enfermedad acumulada. Esta suma global por concepto de dicha licencia se pagará a razón del sueldo que el empleado estuviere devengando al momento de su separación del servicio, independientemente de los días que hubiere disfrutado de la licencia durante el año. En caso de muerte de dicho empleado, se le pagará el importe de dicha licencia a sus herederos.

 12. A petición del empleado, anualmente y durante el mes de enero, **LA CORPORACIÓN** pagará a cada empleado la licencia acumulada en exceso de noventa (90) días. Dicha solicitud deberá radicarse en o antes del 15 de diciembre en el Negociado de Personal. De no mediar una solicitud no se efectuará el pago.

Para los efectos de computar el pago, se utilizará el año natural. El pago se determinará a base del sueldo que este devengando el empleado al 15 de diciembre del año en que se radique la solicitud, multiplicado por doce (12) meses y dividido entre mil novecientos cincuenta (1,950) horas.

13. Durante el último año de servicio, los empleados cubiertos por este Convenio acumularán licencia por enfermedad a razón de dos (2) días laborables para cada mes.

14. Cuando un empleado se ausente por enfermedad tendrá que notificar su ausencia en horas de la mañana del mismo día.

ARTÍCULO 21
SUSTITUCIÓN DE VACACIONES REGULARES O TIEMPO
COMPENSATORIO POR VACACIONES POR ENFERMEDAD

1. Cuando un empleado regular se encuentre disfrutando de vacaciones regulares o de tiempo compensatorio y se enfermare por un periodo de tres (3) días laborables o más consecutivos, los días laborables en que esté enfermo serán cargados a licencia por enfermedad.

2. El empleado regular deberá hacer la solicitud de sustitución de vacaciones regulares o tiempo compensatorio por la licencia por enfermedad tan pronto regrese a su trabajo y someterá evidencia necesaria como prueba de la enfermedad. No se autorizará dicha sustitución hasta tanto el empleado se reintegre a su trabajo y someta la evidencia requerida.

3. La sustitución de vacaciones regulares para descanso o tiempo compensatorio se establece para beneficio de aquel empleado regular que mientras se encuentre en disfrute de vacaciones regulares o tiempo compensatorio se enferme de tal manera que de no haber estado disfrutando de dichas licencias hubiere estado imposibilitado de asistir a su trabajo.

4. El supervisor podrá autorizar al empleado regular a completar el disfrute de sus vacaciones regulares o fijar una fecha próxima a esos fines, si ello resultara de la conveniencia del empleado y lo permitiera el programa de vacaciones y las necesidades del servicio de **LA CORPORACIÓN**.




ARTÍCULO 22 LICENCIA POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL

1. En los casos de accidentes que sufran los empleados cubiertos por este Convenio 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 CORPORACIÓN** de acuerdo a las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada.

2. Cuando un empleado sea hospitalizado, puesto en descanso o bajo tratamiento (C.T.) como consecuencia de un accidente del trabajo, tendrá derecho a que se le conceda licencia especial con paga completa, descontándole el importe de la compensación semanal (dietas), por un periodo de sesenta (60) días laborables en un periodo de dieciocho (18) meses, sin cargo a su licencia adelantada. Excepto en los casos de hospitalización, el empleado será sometido a evaluaciones periódicas por el médico inspector para determinar si se encuentra en condiciones de regresar al trabajo.

Los periodos de tiempo utilizados en citas médicas y las terapias físicas, en C.T. que sean parte de dicho accidente del trabajo, podrán ser cargados a este tipo de licencia, mediante evidencia de comparecencia, hasta agotar la misma.

 Se entenderá que un empleado cubierto por el Convenio Colectivo tiene derecho a disfrutar de Licencia por Enfermedad Ocupacional independientemente de si es un accidente o enfermedad nueva o si es recaída o recidiva. Una vez agotada la licencia de sesenta (60) días dentro de un periodo de dieciocho (18) meses, cesa este derecho y vuelve a nacer el próximo año. Esta licencia es acumulable para los próximos años.

3. En caso de que el empleado no pueda regresar al trabajo después de haber agotado su licencia por enfermedad ocupacional, este comenzará a disfrutar de su licencia por enfermedad acumulada.

4. Cuando un empleado sufra una incapacidad de carácter temporero que no le permita trabajar, **LA CORPORACIÓN** le reservará el empleo por el término de dos (2) años.

5. Un vez que **LA CORPORACIÓN** emita decisión sobre tratamiento médico indicando que el empleado se encuentra en condiciones de volver a trabajar, **LA CORPORACIÓN** le ofrecerá la oportunidad de ocupar nuevamente su plaza con los aumentos, reclasificaciones y demás beneficios que haya obtenido su puesto. El empleado deberá solicitar su reposición dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que sea dado de alta o autorizado a trabajar, para tener derecho a que se le reponga su empleo.

6. Los empleados cubiertos por este Convenio que sufran un accidente del trabajo acumularán vacaciones regulares durante su ausencia por dicho accidente del trabajo, hasta un máximo de cuarenta (40) días.

7. Si **LA CORPORACIÓN** adviene en conocimiento de que el empleado no esta cumpliendo con los términos y condiciones de esta licencia especial; podrá cancelar en cualquier momento la otorgación de dicha licencia, previa la correspondiente investigación.

8. **LA CORPORACIÓN** establecerá los mecanismos y controles que estime prudente y necesarios, sujeto a las disposiciones de este Artículo y a las disposiciones de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo a los efectos de verificar que los empleados hagan uso correcto de esta licencia.

9. De determinarse que el empleado no era acreedor de esta licencia, éste vendrá obligado a reembolsar a **LA CORPORACIÓN** los días utilizados comenzando a descontarse de los días de licencia por enfermedad y vacaciones regulares respectivamente. En tales casos, **LA CORPORACIÓN** notificará a **LA UNIÓN**, quien se reserva el derecho de utilizar los mecanismos que disponga este Convenio, para la solución de controversias. En los casos en que se agoten sus días de licencia por enfermedad y vacaciones regulares, reembolsará a **LA CORPORACIÓN** la suma de dinero equivalente a los días adeudados.

10. Cuando se establezca que un empleado ha hecho uso fraudulento o incorrecto de la licencia especial aquí provista, **LA CORPORACIÓN** se reserva el derecho de tomar aquellas medidas administrativas y/o disciplinarias que correspondan.

Handwritten signature and initials in the bottom left corner of the page.

ARTÍCULO 23 LICENCIA SIN SUELDO

1. Propósito de la licencia

La licencia sin sueldo es un privilegio que se concede a los empleados regulares por este Convenio con el propósito de que estos prosigan estudios, adquieran experiencia provechosa para el servicio; o por cualquier otra razón de mérito. Bajo ningún concepto se concederá licencia sin sueldo como medio de retenerle el puesto a un empleado mientras prueba fortuna en otros campos.

2. Solicitud de licencia

a. La licencia sin sueldo no excederá de un período de veinticuatro (24) meses (salvo en casos de incapacidad ocupacional o no ocupacional) y se concederá únicamente si el Jefe de la Unidad donde trabaja el empleado la recomienda y el Administrador o su representante la aprueba, disponiéndose que de **LA UNIÓN** o el Unionado no estar de acuerdo con dicha decisión podrá cuestionarla ante el Comité de Querellas y el empleado no podrá disfrutar de la misma hasta tanto el comité no rinda su informe de ser la decisión favorable al mismo.

b. La solicitud de dicha licencia deberá radicarse en el Negociado de Personal por lo menos con quince (15) días de anterioridad a la fecha de efectividad de la misma y deberá venir acompañada de una carta dirigida al Administrador o su representante por el Jefe de la Unidad donde trabaja el empleado o su representante autorizado, en el cual exponga el propósito de la licencia y las razones específicas por las cuales debe concederse la misma y los documentos que la justifiquen. En casos justificados, se obviará el requisito de los quince (15) días de la solicitud previa.

c. Ningún empleado tendrá derecho a acumular licencia de vacaciones ni licencia por enfermedad por el tiempo que este disfrutando de licencia sin sueldo.

d. En casos de licencia para estudio o en casos excepcionales el término de licencia sin sueldo se fijará de mutuo acuerdo entre las partes. No será de aplicación en estos casos lo dispuesto en el inciso 2 de este Artículo.

e. Para cubrir las necesidades que surjan como resultado de la licencia sin sueldo concedida al empleado, las partes se reunirán en busca de alternativas para solucionar la situación.

f. El cómputo de licencia sin sueldo se hará a base de días calendarios.

g. Todo empleado a quien se le autorice la licencia sin sueldo, vendrá obligado a pagar a **LA UNIÓN**, una vez se reintegre, las cuotas dejadas de satisfacer durante el periodo de dicha licencia, en plazos mensuales equivalentes al periodo de licencia sin sueldo otorgada hasta la liquidación de la deuda. **LA CORPORACIÓN** vendrá obligada a realizar dicho descuento a solicitud de **LA UNIÓN**.

En caso de que cualquier organismo determine que cualquier cuota es ilegalmente fijada o deducida, **LA UNIÓN** revelará directamente cualquier reembolso ordenado por dicho organismo.

h. **LA CORPORACIÓN** concederá licencia sin sueldo hasta un máximo de doce (12) semanas al unionado que la solicite, conforme a las disposiciones de la Ley de Licencia Médica Familiar de 1993 (Family and Medical Leave Act of 1993, 29 UCS 2611-2654).

Durante el tiempo de esta licencia el unionado tendrá derecho a continuar con el Plan Médico.



ARTÍCULO 24
LICENCIA SIN SUELDO POR INCAPACIDAD
NO OCUPACIONAL

1. La licencia sin sueldo que se conceda a un empleado por incapacidad no ocupacional no excederá de tres (3) años.

2. Antes de concederse dicha licencia sin sueldo al empleado, se le concederá la licencia por enfermedad y luego la licencia de vacaciones que tuviere acumulada a la fecha de interrupción del servicio.

3. Durante el periodo de ausencia antes mencionado no se afectará la antigüedad del empleado.

4. La licencia sin sueldo por incapacidad no ocupacional se concederá una vez se compruebe dicha incapacidad mediante certificado médico.

5. Para cubrir las necesidades que surjan como resultado de la licencia sin sueldo por incapacidad no ocupacional concedida al empleado, las partes se reunirán en busca de alternativas para solucionar la situación.

6. **LA CORPORACIÓN** continuará pagando la aportación patronal del plan médico acordado entre las partes a los empleados que se les conceda este beneficio hasta un máximo de quince (15) meses y veinticuatro (24) meses si el empleado tiene una enfermedad terminal mediante certificación médica a esos efectos.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'SM' followed by a stylized flourish.

ARTÍCULO 25 LICENCIA POR MATERNIDAD Y ABORTO

1. A las empleadas en estado grávido se le concederá un periodo de seis (6) semanas antes del alumbramiento y otras seis (6) semanas después del mismo con paga completa durante esas doce (12) semanas a su tipo regular de salario. Tan pronto la empleada tenga conocimiento de su embarazo, vendrá obligada a someterse a la Oficina de Personal de **LA CORPORACIÓN** un certificado médico haciendo constar su estado de embarazo y la fecha de probable alumbramiento. Sin embargo, las empleadas podrán continuar trabajando hasta que su médico lo considere posible, pero nunca menos de una semana antes del alumbramiento. La licencia de maternidad le será acreditada tomando en consideración la fecha en que la empleada comience el disfrute de la misma.

2. La solicitud de licencia por maternidad deberá presentarse con por lo menos diez (10) días calendario de anticipación a la fecha en que habrá de comenzar a disfrutar dicha licencia y tendrá que ser acompañada de un certificado médico indicando la fecha aproximada en que tendrá el alumbramiento, salvo en alumbramientos prematuros.

3. Si el alumbramiento se produjere antes de la empleada haber disfrutado de las seis (6) semanas de reposo, se extenderá dicho periodo de reposo después del alumbramiento hasta completar el periodo total de doce (12) semanas.

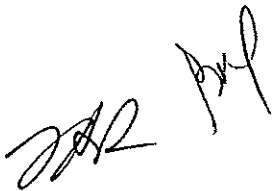
4. Si el alumbramiento se produjere después de seis (6) semanas concedidas para reposo o si sobreviene a la empleada alguna enfermedad como consecuencia directa del alumbramiento que le impidiera regresar al trabajo, se extenderá la licencia por maternidad por un periodo que no excederá de seis (6) semanas después del alumbramiento para reestablecerse de la enfermedad, siempre que antes de terminar el periodo de reposo de doce (12) semanas la empleada presente un certificado médico indicando la fecha del alumbramiento o haciendo constar la incapacidad para regresar al trabajo por motivo de la enfermedad, producida como consecuencia del alumbramiento, según fuere el caso. Este periodo adicional se cargará a licencia por enfermedad y si no tuviere licencia por enfermedad acumulada, se cargará a vacaciones acumuladas, si alguna le correspondiere. Si agotadas las anteriores licencias la complicación continuare, la empleada tendrá derecho a licencia sin sueldo o a solicitar vacaciones adelantadas. En ningún momento las licencias autorizadas excederán de un (1) año.

5. Cuando se trate de un embarazo ectópico, la empleada tendrá derecho al disfrute de la licencia por maternidad que se dispone en este Artículo. La empleada someterá a la Oficina de Personal un certificado firmado por un obstetra-ginecólogo certificando tal condición.

6. Las unionadas que aborten y que lo justifiquen médicamente a **LA CORPORACIÓN**, tendrán derecho al disfrute y concesión de dos (2) semanas de licencia por maternidad. Este tipo de licencia no se concederá más de dos (2) veces en un periodo de doce (12) meses. Si el aborto, conforme a certificación médica, produce los mismos efectos fisiológicos de un alumbramiento a término completo, la empleada reclamará los beneficios de maternidad de un alumbramiento y **LA CORPORACIÓN** los otorgará.

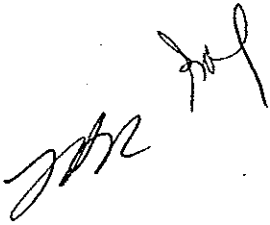
7. Los beneficios contenidos en este Artículo serán extensivos a las madres en proceso de adopción por un periodo de doce (12) semanas. Este periodo se contará a partir de la fecha en que se le conceda a la unionada la custodia del niño (a) en concepto de hogar sustituto como parte del proceso de familiarización con el niño (a), previo al trámite final de adopción. La unionada deberá someter a la Oficina de Personal una Certificación del Tribunal o el Departamento de la Familia a esos efectos de demostrar que se le ha concedido la custodia con fines de adopción.

8. Para cumplir con el requisito de residencia en caso de proceso de adopción en países extranjeros que requieran la convivencia del adoptante dentro del territorio nacional del adoptado, **LA CORPORACIÓN** podrá conceder un periodo adicional con cargo a su licencia de vacaciones regulares.

Handwritten signature and initials in black ink, located in the lower-left quadrant of the page. The signature appears to be 'JAR' followed by a stylized name.

ARTÍCULO 26
LICENCIA POR PATERNIDAD

A los empleados varones se les concederá un periodo de cinco (5) días laborables a partir de la fecha del alumbramiento de un hijo, a la fecha en que mediante decreto judicial se le otorgue al empleado un menor en adopción o a la fecha de la ocurrencia de un aborto. Este tipo de licencia no se cargará a otra licencia. El empleado someterá luego del alumbramiento a la brevedad posible el certificado de nacimiento o de adopción del menor. En caso de la ocurrencia de un aborto someterá el correspondiente certificado médico.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JMR' followed by a flourish.

ARTÍCULO 27
LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

A todo empleado que se le requiera, previa citación al efecto, ausentarse del servicio para comparecer ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal, la Junta de Apelaciones de **LA CORPORACIÓN** o cualquier otro organismo administrativo para servir como testigo o jurado, se le concederá licencia con sueldo por todo el tiempo que esté ausente en dichas gestiones. Este tipo de licencia no se cargará contra ninguna otra licencia. Deberá presentar certificación de comparecencia al efecto.

JAC *JUP*

ARTÍCULO 28
LICENCIA PARA FUNERALES

1. Fallecimiento de Familiares:

a. En caso del fallecimiento del cónyuge, hijos o hijos de crianza y padres o padres de crianza de los empleados cubiertos por este Convenio, **LA CORPORACIÓN** concederá libre con paga, sin cargo a sus vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna, cinco (5) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento.

b. En caso del fallecimiento de hermanos, abuelos, nietos, tíos, suegros, yernos, nueras y sobrinos **LA CORPORACIÓN** concederá libre con paga, sin cargo a sus vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna, tres (3) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento.

c. En caso de fallecimiento de cuñados, **LA CORPORACIÓN** concederá libre, con paga, sin cargo a sus vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna, dos (2) días laborables a partir de la fecha del fallecimiento.

d. En caso del fallecimiento de cualquier otro familiar que no sea de los especificados anteriormente, el empleado podrá solicitar y **LA CORPORACIÓN** podrá conceder licencia con cargo a sus vacaciones.

2. Cuando el fallecimiento ocurriera fuera del país y el funeral se llevara a cabo en Puerto Rico, **LA CORPORACIÓN** podrá conceder al empleado licencia para funeral a partir de la fecha del arribo del féretro a la Isla. En caso de que los actos fúnebres se lleven a cabo fuera de Puerto Rico, el empleado podrá solicitar y **LA CORPORACIÓN** podrá conceder licencia adicional con cargo a vacaciones acumuladas.

3. En caso de muerte de uno de los miembros de **LA UNIÓN**, se concederá permiso a una representación de sus compañeros que no excederá de dos (2) para que asistan al hogar, a la funeraria o al sepelio sin cargo a licencia de clase alguna. Se tomará las medidas necesarias para que el servicio no se afecte.

4. En caso de fallecimiento de empleados cubiertos por este convenio, **LA CORPORACIÓN** aportará la suma de tres mil (3,000) dólares durante la vigencia de este convenio, para gastos funerales a quien muestre evidencia de haber incurrido en ellos.

ARTÍCULO 29 LICENCIA MILITAR

Se concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

1. Adiestramiento Guardia Nacional:

Se reconoce el derecho a licencia militar. De conformidad se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los cuerpos de Reserva de los Estados Unidos, durante el periodo en el cual estuviesen prestando servicio militar como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de la Leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal, fuere en exceso de treinta (30) días laborables el empleado podrá completar el periodo de entrenamiento anual o en escuela militar con cargo a la licencia de vacaciones acumuladas a que tenga derecho y de no tener crédito de licencia a su favor, se le concederá licencia sin sueldo.

2. Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal o Federal:

a. Se concederá licencia militar con paga en los casos de los 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 desastres causados por la naturaleza o cualquier otra situación de emergencia conforme a las disposiciones del Código Militar (Ley Núm. 62 de 23 de junio de 1969) por el período autorizado o a requerimiento del servicio Militar Activo Estatal o Federal.

b. 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 Presidente y/o Congreso de los Estados Unidos de América a servicio militar temporero cuando la seguridad pública lo requiera o en caso de emergencia.

3. Servicio Militar Activo:

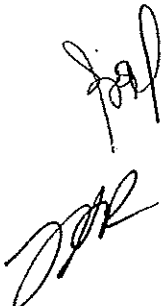
Se le concederá licencia militar sin paga a cualquier empleado que sea llamado a prestar servicio militar activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Federal por el periodo de tiempo que comprenda el juramento inicial de la división de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América al cual ingrese. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el periodo de servicio que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho de continuar disfrutando de esta licencia. El

empleado no acumulará licencia de vacaciones ni enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.

Todo empleado que disfrute de esta licencia estará obligado a someter a su regreso la documentación oficial necesaria para certificar su servicio militar.

4. Al solicitar una licencia militar, el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualesquiera otra evidencia requerida por **LA CORPORACIÓN**.

5. Los empleados en uso de licencia a tenor con los incisos 1 y 2 de este Artículo, acumularán licencia de vacaciones y de enfermedad. Este crédito se hará después que el empleado regrese a su trabajo.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 30 LICENCIA PARA ESTUDIOS

1. Cuando sea compatible con las necesidades del servicio, **LA CORPORACIÓN** podrá conceder simultáneamente no más de una (1) licencia con sueldo por un término no mayor de veinticuatro (24) meses en un programa regular, con propósitos de seguir estudios graduados o post graduados relacionados con su área de trabajo. Dicho término podrá ser interrumpido por justa causa.

2. Los estudios podrán ser diurnos o nocturnos.

3. El empleado acumulará licencia por enfermedad y licencia de vacaciones mientras disfruta de esta licencia.

4. Mientras el unionado esté disfrutando de esta licencia, será acreedor y disfrutará de todos los beneficios contenidos en el Convenio Colectivo, incluyendo el derecho a Reclasificaciones y Pasos por Mérito. En este caso, el unionado será evaluado utilizando una combinación del aprovechamiento académico y/o el trabajo realizado.

5. El empleado deberá reportarse a su área de trabajo durante los recesos académicos decretados por la institución educativa donde esté estudiando, y/o cuando no esté matriculado en algún periodo académico. El empleado tendrá derecho a disfrutar de vacaciones regulares según dispuesto en el plan de vacaciones anual.

6. A su regreso, el unionado se reintegrará a su puesto con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviese en servicio activo.

7. **LA UNIÓN** y **LA CORPORACIÓN** designarán un Comité compuesto de dos (2) miembros, un representante de cada parte, quienes establecerán el Reglamento y los requisitos para cualificar de este beneficio. La selección se hará considerando a todos los solicitantes cualificados mediante sorteo.

8. Una vez terminada la licencia concedida, el empleado vendrá obligado a trabajar para **LA CORPORACIÓN** por el tiempo que disfrutó la licencia o en su defecto vendrá obligado a rembolsar los salarios devengados y los costos de los estudios incluyendo libros y materiales.

ARTÍCULO 31
LICENCIA POR SUSPENSIÓN DE SERVICIO
A CAUSA DE FUERZA MAYOR

1. En aquellas dependencias de LA CORPORACIÓN donde por recomendación de las autoridades pertinentes se ordene a los empleados a suspender labores ya comenzadas por causas de fuerza mayor, como por ejemplo, tormentas, inundaciones, terremotos, etc. y/o fallas de servicio eléctrico, del agua, insuficiencia del aire acondicionado, etc., el tiempo del cese se considerará como si estuviera trabajando mientras dura la suspensión de labores para dicho día.

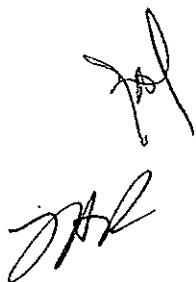
2. En aquellos casos en que se afecten adversamente las condiciones particulares de un área de trabajo y ello se convierta en un impedimento para que razonablemente se puedan continuar prestando los servicios o realizando las tareas, LA CORPORACIÓN podrá tomar aquellas medidas que correspondan para la protección de la salud de los empleados. De ocurrir la falta en horas de la mañana y transcurrido el término de dos (2) horas se suspenderán las labores temporalmente y regresarán a la 1:00 de la tarde. De continuar la falta, las labores se suspenderán una vez transcurrido el período de tiempo de una hora. De ocurrir la falta en horas de la tarde y transcurrido el término de hora y cuarenta y cinco minutos, se suspenderán las labores hasta el próximo día laborable. El tiempo que dure la reparación de las averías y no se haya trabajado, no será cargado a ningún tipo de licencia. Esto aplica a los empleados en todos los horarios establecidos mientras los empleados se encuentren laborando en las facilidades de LA CORPORACIÓN.

3. Cuando un empleado se vea imposibilitado de llegar a su área de trabajo como consecuencia de un desastre natural y reconocido por las autoridades pertinente. LA CORPORACIÓN no descontará de ningún tipo de licencia el tiempo que dicho empleado tome en lograr acceso a su área de trabajo.

ARTÍCULO 32 ADIESTRAMIENTO

1. Cuando para beneficios del servicio, **LA CORPORACIÓN** determinara que un empleado deba recibir un adiestramiento especial, **LA CORPORACIÓN** sufragará los costos relacionados con el adiestramiento tomando en cuenta las circunstancias de cada caso y concederá el tiempo laborable necesario.

2. El empleado continuará disfrutando de todos los derechos inherentes a su puesto, incluyendo el pago de dieta y millaje.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 33 BENEFICIOS EDUCATIVOS

1. **LA CORPORACIÓN** pagará la cuota y matrícula a todo empleado regular y miembro de la Unión que este realizando estudios universitarios hasta un máximo de quince (15) créditos por semestre, trimestre, cuatrimestre y bloque o de nueve (9) créditos por sesión de verano en cualquier institución universitaria acreditada. Para tener derecho a este beneficio, el empleado deberá mantener un índice académico no menor de dos punto cinco (2.5). Los empleados cubiertos por este Convenio tendrán derecho a obtener un grado, ya sea maestría o doctorado, durante la vigencia del mismo.

2. **LA CORPORACIÓN** reembolsará los gastos de libros y materiales hasta un máximo de cuatrocientos (\$400) dólares por semestre, trimestre, cuatrimestre y bloque durante la vigencia de este Convenio.

3. Se concederá un (1) día para ser utilizado en el proceso de matrícula sin cargo a vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna. El supervisor requerirá evidencia de que la matrícula fue efectuada conforme lo dispuesto. Además, se concederá un (1) día para que el unionado asista a sus actos de graduación sin cargo a vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna.

4. A los empleados se les pagarán los siguientes cursos relacionados con su área de trabajo: certificación de Auditores Internos, certificación para Auditores de Sistemas de Información y certificación de Examinador de Fraude. Además, se le reembolsará la cantidad total del curso de repaso para el examen de Contador Público Autorizado (CPA) una vez el unionado apruebe la reválida de CPA.

5. Para obtener los beneficios citados en este Artículo, el empleado deberá radicar una solicitud en un formulario provisto por **LA CORPORACIÓN** para tales efectos.

ARTÍCULO 34 BENEFICIOS DE SALUD

1. **LA CORPORACIÓN** pagará el cien por ciento (100%) del costo del Plan Médico de Salud escogido por los empleados cubiertos por el Convenio Colectivo durante la vigencia del mismo.

2. Las partes acuerdan que **LA UNIÓN** participará en el diseño y selección del Plan Médico único a negociarse para los empleados de **LA CORPORACIÓN** a través del Comité del Plan Médico. **LA UNIÓN** tendrá igual número de representantes en el Comité de Plan Médico que las demás Organizaciones de **LA CORPORACIÓN**. **LA UNIÓN** continuará participando del Plan Médico vigente hasta tanto se haga una nueva selección.

3. Los empleados que se acojan al Plan Individual podrán usar la diferencia del Plan Individual y el Plan Familiar cotizado para ser utilizado en inclusión de otros dependientes opcionales, incluyendo padre y madre.

4. El Plan de Médico que se seleccione entrará en vigor tan pronto se formalice el contrato correspondiente con el proveedor seleccionado.

5. Cuando un empleado esté disfrutando de licencia sin sueldo por motivo de enfermedad ocupacional o accidente del trabajo, **LA CORPORACIÓN** vendrá obligada a pagar el plan médico tal y como se dispone en este Artículo durante el tiempo que el empleado no esté devengando su salario hasta un máximo de quince (15) meses. En caso de que un empleado sufra una enfermedad terminal el plan médico se le extenderá por un periodo de veinticuatro (24) meses hasta su fallecimiento lo que ocurra primero.

6. Cuando un empleado se acoja a los beneficios de retiro durante la vigencia de este Convenio Colectivo, **LA CORPORACIÓN** pagará el cien por ciento (100%) del costo total del plan médico provisto por este Artículo, hasta un máximo de dos (2) años, a partir de la fecha de efectividad de su retiro. Este pago no podrá, bajo ninguna circunstancia, ser mayor que la cantidad que **LA CORPORACIÓN** aporte para costear el pago del plan médico para un empleado activo. A partir del comienzo del tercer (3) año de retiro, el ex - empleado podrá continuar dentro del Plan Médico de los empleados de **LA CORPORACIÓN** y ésta aportará la cantidad de treinta y cinco (\$35) dólares mensuales hasta que el ex - empleado cumpla los sesenta y cinco (65) años de edad condicionado a que éste pague la diferencia de la totalidad del costo del Plan Médico. Luego de cumplir los sesenta y cinco (65) años de edad el ex - empleado podrá continuar acogido al Plan Médico sin la aportación de **LA CORPORACIÓN**.

7. En el caso de los empleados retirados, la extensión del Plan Médico se circunscribirá única y exclusivamente al empleado jubilado y su núcleo familiar inmediato; entiéndase esposo o esposa e hijos que cualifiquen según definido

por el proveedor. Además, tendrá derecho a incluir dependientes opcionales sufragando el costo del plan.

8. En caso de que un empleado cubierto por este Convenio falleciera, **LA CORPORACIÓN** pagará cien por ciento (100%) del costo del Plan Médico provisto por este Artículo al cónyuge y dependientes que mantenía en el contrato al momento de su deceso hasta un máximo de un año, a partir de la fecha de la muerte.

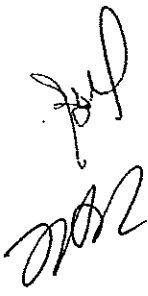
9. En caso de cónyuges empleados de **LA CORPORACIÓN** cubiertos por el Plan Médico, el pago del mismo a uno de ellos cubrirá a ambos cónyuges por lo que podrá utilizarse la cantidad restante correspondiente al otro cónyuge; para incluir dependientes adicionales.



ARTÍCULO 35 BENEFICIOS DE JUBILACIÓN

1. Durante la vigencia de este Convenio, **LA CORPORACIÓN** pagará a aquellos empleados que se retiren por edad y/o años de servicio, conforme a la legislación aplicable al Sistema de Retiro de los Empleados del Gobierno de Puerto Rico y sus Instrumentalidades, una compensación ascendente a treinta (30%) por ciento del salario anual que estuviere devengando al momento de su retiro. (Salario mensual que esté devengando al momento de su retiro multiplicado por 12). El pago será realizado no más tarde de cuarenta y cinco (45) días calendario, a partir del momento en que el auditor haya cumplido con todos los requisitos de la Corporación. De no cumplir con este plazo de tiempo, **LA CORPORACIÓN** pagará una penalidad correspondiente al por ciento de interés prevaleciente para cada mes o fracción de mes en atraso.

2. **LA CORPORACIÓN** pagará un diferencial salarial pro-retiro de DOSCIENTOS VEINTICINCO DÓLARES (\$225) mensuales, hasta un máximo de OCHO MIL CIEN DÓLARES (\$8,100), independientemente de cualesquiera otros aumentos a que tuviere derecho por negociación colectiva o disposición de Ley, a todo empleado regular cubierto por este Convenio, que cumpla con cada uno de los siguientes requisitos:

- 
- a. Haber trabajado por lo menos quince (15) años en **LA CORPORACIÓN**.
 - b. Que tenga derecho a recibir una pensión de la Administración de Retiro de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico por años de servicio y/o edad.
 - c. Haya notificado oficialmente al Administrador su intención final y firme de acogerse a los Beneficios de una Pensión por retiro, con cinco (5) meses de anticipación a la fecha de retiro.

3. Dicho pago, el cual será efectuado en una forma global, será realizado por **LA CORPORACIÓN** no más tarde de sesenta (60) días calendario con posterioridad a la fecha de retiro del empleado. El mismo estará sujeto a las deducciones que en la ley correspondan.

4. Este diferencial tendrá el efecto de afectar el salario del empleado retroactivamente hasta un máximo de treinta y seis (36) meses con anterioridad a la fecha de su retiro.

5. **LA CORPORACIÓN** suspenderá las aportaciones mensuales a todos aquellos unionados que con antelación a la fecha de efectividad de este Convenio que estén recibiendo el beneficio de Pro-Retiro. La cantidad recibida

por el unionado NO le será cobrada por LA CORPORACIÓN, si no que se le descontará del monto total estipulado en el inciso 2 de este artículo.

PAJ
JMR

ARTÍCULO 36
BENEFICIOS POR INCAPACIDAD O MUERTE

1. **LA CORPORACION, LA UNION** y los miembros de ésta en su carácter individual, se obligan a adoptar las medidas y precauciones necesarias para evitar accidentes del trabajo.

2. Cuando un empleado se incapacite para trabajar y no tenga derecho a los beneficios de la Ley de Retiro de los Empleados del Gobierno, **LA CORPORACION** le pagará una compensación equivalente al cincuenta y cinco por ciento (55%) del sueldo que devenga al momento en que quedó incapacitado por un término máximo de un año.

3. En caso de que el empleado sea rehabilitable, **LA CORPORACION** le proveerá y sufragará durante la vigencia de este Convenio un máximo de Cinco Mil (\$5,000) Dólares durante la vigencia de este Convenio.

4. **LA CORPORACION** pagará, durante la vigencia de este Convenio, una compensación a todo empleado que se retire del servicio por una incapacidad física ocupacional o no ocupacional ascendente a Cinco Mil (\$5,000) Dólares. Esta compensación será pagada al empleado dentro de los treinta (30) días después de haberse retirado del servicio. Esta compensación será independiente de cualquier otra compensación a que tenga derecho el empleado. En caso de muerte, la misma será pagada a sus herederos, previa presentación de declaratoria de herederos o testamento.

Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located to the left of the fourth paragraph.

ARTÍCULO 37
SUELDOS BÁSICOS

1. Los sueldos básicos que regirán para reclutamiento y reclasificación durante la vigencia de este Convenio, son los siguientes:

CLASIFICACIÓN	
Auditor Interno I	2,825
Auditor Interno II	2,925
Auditor Interno III	3,050
Especialista Auditor Interno I	3,350
Especialista Auditor Interno II	3,475
Especialista Auditor Interno III	3,625
Especialista Auditor Interno IV	3,775
Especialista Auditor Interno V	3,925

prof
OK

**ARTÍCULO 38
AUMENTO DE SALARIO**

1. Durante la vigencia de este Convenio, LA CORPORACIÓN concederá un aumento mensual a todos los Auditores Internos según aquí se dispone:

Año	Cantidad
2012	\$210
2013	\$220
2014	\$230
2015	\$240



**ARTÍCULO 39
DIETAS**

1. **LA CORPORACIÓN** compensará a los Auditores cubiertos por este Convenio y durante la vigencia del mismo por concepto de dietas lo siguiente:

A. Desayuno	\$ 4.50
B. Almuerzo	\$10.00
C. Comida	\$10.00
D. Alojamiento	\$90.00



2. Para efectos del pago de dietas arriba mencionadas se utilizará el siguiente horario:

A. Desayuno	Partida en o antes de las 6:30 a.m.
B. Almuerzo	Partida en o antes de las 12:00 m. o llegada en o después de las 12:00 m.
C. Comida	Llegada en o después de las 7:00 p.m.

3. Se entiende por dietas las asignaciones fijas convenidas para los gastos de desayuno, almuerzo y comida en que incurran los Auditores cubiertos por este Convenio, cuando son requeridos a trabajar fuera de su zona o sitio de trabajo.

4. A los Auditores autorizados a viajar fuera de Puerto Rico se les pagará la dieta que corresponda según se indica a continuación:

A. Desayuno	\$10.00
B. Almuerzo	\$20.00
C. Comida	\$20.00


 **LA CORPORACIÓN** sufragará los gastos de transportación (aéreo, terrestre, etc.), alojamiento y matrícula.

5. Se entiende por gastos de alojamiento aquellos en que incurran los Auditores cubiertos por este Convenio cuando son requeridos a trabajar fuera de su zona o lugar de trabajo. Se requerirá evidencia o recibo por el gasto incurrido por este concepto.

6. Si durante la vigencia de este Convenio cualquier unión de **LA CORPORACIÓN** sobrepasare cualesquiera de las partidas acordadas en este Artículo, las mismas se igualarán a éstas.

ARTÍCULO 40 MILLAJE

1. Los Auditores cubiertos por este Convenio recibirán un reembolso por los gastos de transportación a razón de sesenta y dos centavos (\$.62) por milla recorrida durante la vigencia del Convenio. Se reembolsarán quince centavos (\$.15) por milla recorrida por cada acompañante durante la vigencia del Convenio. El reembolso incluirá el pago de peaje cuando el mismo sea parte de la ruta utilizada.

2. Aquellos Auditores que utilicen la transportación pública en funciones del servicio, se les pagará dichos gastos de transportación a base de la tarifa de la Comisión de Servicio Público.

3. Para determinar las millas recorridas se utilizará la tabla oficial preparada por el Departamento de Transportación y Obras Públicas de Puerto Rico y/o la lectura del odómetro del vehículo de motor del Auditor.

4. Cuando el empleado sea autorizado a salir en gestiones oficiales las millas recorridas se contarán desde el sitio de salida y regreso autorizado, ya sea residencia oficial o residencia privada. El auditor velará porque se utilice la ruta más corta para llevar a cabo la encomienda asignada y el supervisor considerará el mayor aprovechamiento de las horas regulares de trabajo, velando por que se reclame el millaje correspondiente a la distancia física más corta entre la ruta autorizada y el sitio de trabajo temporero.

5. Si durante la vigencia de este Convenio cualquier unión de la Corporación sobrepasara cualquiera de las partidas acordadas en este artículo, las mismas se igualarán a éstas.

6. Las gestiones oficiales del Auditor se efectuarán en vehículos de su propiedad, salvo excepciones justificadas en las cuales el Auditor podrá viajar en el vehículo de su supervisor.

**ARTÍCULO 41
COMPENSACIÓN FIJA PRO USO Y/O DISPONIBILIDAD
DE VEHÍCULOS DE MOTOR**

Todo empleado cubierto por ese Convenio, a quien LA CORPORACIÓN requiere usar su propio automóvil en funciones oficiales de su empleo, tendrá derecho a una compensación fija de CIENTO VEINTE DÓLARES (\$120.00) mensuales por la vigencia de este Convenio.



ARTÍCULO 42 FINANCIAMIENTO DE VEHÍCULOS DE MOTOR

LA CORPORACIÓN proveerá orden de viaje permanente y autorización de uso de automóvil a todo empleado cubierto por este Convenio.

A continuación se incluye el Reglamento que permitirá la implantación de este beneficio:

1. Base Legal


Este Artículo, "Financiamiento de Vehículos de Motor", del Convenio Colectivo de la Unión de Auditores Internos de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, para los años de vigencia del mismo, establece lo siguiente:

"**LA CORPORACIÓN** proveerá orden de viaje permanente y autorización de uso de automóvil a todo empleado cubierto por este Convenio. **LA CORPORACIÓN** proveerá financiamiento a todo empleado que solicite la compra de un vehículo de motor para uso de su trabajo, y cualifique, independientemente de la edad del solicitante. La orden de viaje estará vigente mientras el empleado sea un empleado regular de **LA CORPORACIÓN**".

2. Propósito



A tono con lo anterior se emite este Reglamento donde se establecen las normas que regirán la otorgación y el control del crédito para el financiamiento de vehículos de motor a los empleados con derecho al mismo.

3. Tipo de Financiamiento

- 
- a. Se financiarán automóviles nuevos y usados hasta cuatro (4) años de uso. En automóviles nuevos, **LA CORPORACIÓN** financiará el valor del automóvil hasta un máximo de CUARENTA Y CINCO MIL DÓLARES (\$45,000.00), incluyendo el correspondiente seguro. La cantidad así financiada con sus intereses se le descontará del sueldo mensual del empleado entre doce (12) y setenta y dos (72) plazos iguales y consecutivos a discreción del empleado, en aquellos automóviles cuyo valor exceda los VEINTE MIL DÓLARES (\$20,000.00). En caso de automóviles nuevos cuyo valor sea de hasta VEINTE MIL DÓLARES (\$20,000.00), se le descontará del sueldo mensual del empleado entre doce (12) y sesenta (60) plazos iguales y consecutivos a discreción del empleado.
 - b. Plan automóviles hasta dos años de uso:
LA CORPORACIÓN financiará el valor del automóvil hasta un máximo de TREINTA Y CINCO MIL DÓLARES (\$35,000.00),

incluyendo el correspondiente seguro. La cantidad así financiada con sus intereses se le descontará del sueldo mensual del empleado entre doce (12) y sesenta (60) plazos iguales y consecutivos a discreción del empleado.

- c. Plan automóviles de más de dos años y hasta cuatro años de uso **LA CORPORACIÓN** financiará el valor del automóvil hasta un máximo de VEINTE MIL DÓLARES (\$20,000.00), incluyendo el correspondiente seguro. La cantidad así financiada con sus intereses se le descontará del sueldo mensual del empleado entre doce (12) y cuarenta y ocho (48) plazos iguales y consecutivos a discreción del empleado.
- d. A los efectos de determinar el tiempo de uso de los carros usados, se tomará como base la fecha de registro original en el Departamento de Transportación y Obras Públicas de Puerto Rico, o en el estado o territorio en que hubiese sido inscrito originalmente.
- e. En los casos a que se refieren los párrafos "b" y "c" anteriores, y para los efectos de la concesión de la cantidad total de financiamiento, **LA CORPORACIÓN** se reserva el derecho de determinar el valor del automóvil utilizando para ello tasadores de su propia selección.



4. Condiciones para el Otorgamiento de Crédito

- a. El solicitante tiene que ser empleado regular y que se le requiera viajar como parte de sus funciones.
- b. Todo automóvil para el cual se conceda financiamiento será hipotecado a favor de la Corporación del Fondo del Seguro del estado y estará asegurado con una compañía de seguros autorizada a hacer negocios en Puerto Rico, por una cantidad no menor de la deuda. La póliza será expedida a favor del empleado y/o de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y cubrirá los riesgos de incendio, robo, huracán y colisión.
- c. Se expedirá la orden de compra cuando **LA CORPORACIÓN** reciba las pólizas o por lo menos un certificado de seguro.
- d. La póliza se mantendrá vigente desde el momento en que se le conceda el financiamiento hasta que el mismo sea liquidado en su totalidad.

- e. Los automóviles que sean financiados deberán guardar armonía con normas de comodidad, austeridad, modestia, y adecuados para realizar las gestiones oficiales.
- f. El financiamiento devengará intereses a razón de cuatro punto cinco (4.5%) anual.

5. Adquisición de Automóvil

- a. Al empleado que desee comprar un automóvil para realizar gestiones oficiales inherentes a su puesto, **LA CORPORACIÓN** le adelantará el dinero para que compre el automóvil según el tipo de financiamiento establecido, pagadero por el Oficial Pagador Especial de **LA CORPORACIÓN**.
- b. Para ser elegible para un préstamo adicional, el automóvil originalmente financiado deberá reunir los siguientes requisitos:
 - 1) Vehículos Nuevos
Haber recorrido la cantidad de cincuenta mil (50,000) millas y/o tener tres (3) años o más en poder del empleado o estar en estado tal que perjudique la eficiencia en la transportación o implique riesgos a la seguridad personal.
 - 2) Vehículos Usados
En caso de autos usados, los mismos deberán tener dos (2) años o más en poder del empleado y/o haber recorrido no menos de treinta y cinco mil (35,000) millas además del millaje regular al momento de la compra o estar en estado tal que perjudique la eficiencia en la transportación o implique riesgos a la seguridad personal.
- c. **LA CORPORACIÓN** se reserva el derecho de someter el automóvil a una inspección donde se verifique si por la condición del mismo amerita ser cambiado.

6. Venta de Automóvil

- a. Si durante la vigencia de la hipoteca el empleado decidiera vender el vehículo, **LA CORPORACIÓN** exigirá la suma total de la deuda.
- b. En los casos en que la venta se vaya a efectuar a otro empleado que cualifique, **LA CORPORACIÓN** podrá otorgar un préstamo para financiamiento del balance de la hipoteca a nombre del comprador. El comprador se hará responsable de los seguros a adquirirse para el automóvil.

7. Condiciones Generales

- a. Los desembolsos para el financiamiento de automóviles no excederán de TRES MILLONES NOVECIENTOS MIL DÓLARES (\$3,900,000.00) a partir de la vigencia de este Convenio.
- b. Las solicitudes para préstamos de financiamiento serán evaluadas por el Comité de Financiamiento y aprobadas por el Administrador de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, o su representante autorizado. Este Comité estará compuesto por dos (2) representantes de **LA CORPORACIÓN** y dos (2) representantes de **LA UNIÓN**.
- c. El empleado vendrá obligado a tener el automóvil disponible en todo momento para ser usado en asuntos oficiales.
- d. En los casos de empleados cubiertos por este Convenio que se acojan a los beneficios de Retiro, por incapacidad o años de servicio, se establecerá un procedimiento de Liquidación de Deuda acordado por los miembros del Comité de Financiamiento de Automóviles.
- e. **LA CORPORACIÓN**, al adelantar dinero a un empleado para adquirir un automóvil, no incurre en compromisos de mantener a ese empleado en la misma plaza o en cualquiera otra que requiera viajes frecuentes.
- f. En caso de que el empleado cese como tal, la suma que se adeuda será exigible por **LA CORPORACIÓN**. La misma se le podrá descontar de cualquier pago a que tenga derecho el empleado; tales como vacaciones acumuladas, seguros, licencia por enfermedad, etc.
- g. Se permitirá la compra de automóviles en los Estados Unidos sujeto a las condiciones y Reglamentos acordados por las partes. Las condiciones y reglamentos que se adopten en relación a este beneficio, garantizarán la inversión de **LA CORPORACIÓN**.

prop
ML

ARTÍCULO 43
SEGURO DE AUTOMÓVIL

1. La Corporación del Fondo del Seguro del Estado aportará el veinticinco por ciento (25%) de la prima total del seguro por daños físicos de automóvil a todo empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiada y que tenga una autorización para uso de automóvil en gestiones oficiales de **LA CORPORACIÓN**. Esta aportación se hará de acuerdo a las siguientes condiciones:

- a. La prima total del seguro por daños físicos de automóvil se refiere a la suma de las primas para las cubiertas de (a) colisión o vuelco y (b) comprensiva. Esta no incluye prima alguna por concepto de las cubiertas de responsabilidad pública o de cualquier otro tipo de cubierta, las cuales habrán de ser sufragadas en su totalidad por el empleado.
- b. La aportación de **LA CORPORACIÓN** se hará únicamente sobre las primas del Seguro descrito en el inciso (1-a) y que asegure únicamente el automóvil del empleado usado por éste para gestiones oficiales mediante solicitud y autorización para uso de automóvil privado. Este beneficio se aplicará a automóviles financiados a través de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y otros financiados a través de otras agencias de financiamiento o vehículos sin deuda.

En caso de pérdida total del automóvil, **LA CORPORACIÓN** recuperará la proporción del seguro no utilizado aportado por éste.

- c. Las primas a ser compartidas por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado serán pagadas a tenor con las normas de austeridad que prevalecen en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y se velará porque se consigan las primas más adecuadas en términos de la protección de la propiedad y costo. **LA CORPORACIÓN** podrá rechazar una póliza de seguro que no se ajuste a las normas y criterios antes descritos.
- d. Tanto en los casos de automóviles nuevos como de automóviles usados, la póliza de seguro cubriendo los daños físicos que pudiera sufrir el automóvil, se obtendrá y hará efectiva por todo el período que comprenda el financiamiento del automóvil que adquiera el empleado.
- e. La póliza de seguro proveyendo las cubiertas que se disponen en el Inciso 1. A deberá ser emitida a nombre del empleado al cual se le concede el financiamiento para el mismo y de la Corporación del

Fondo del Seguro del Estado o si fuere emitida a nombre del empleado solamente, con un endoso conteniendo una cláusula de pago de pérdidas a nombre de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

- f. Las pólizas de seguro a comprarse de acuerdo a este artículo se adquirirán de instituciones aseguradoras debidamente autorizadas a hacer negocios en Puerto Rico y que gocen de solvencia económica y prestigio en la comunidad del campo de los seguros.
- g. No se computarán intereses sobre los seguros requeridos para los automóviles financiados por **LA CORPORACIÓN** siempre y cuando los seguros estén comprendidos en la cantidad financiada.

mf

ML

ARTÍCULO 44 BONO NAVIDEÑO

1. Los empleados cubiertos por este Convenio recibirán un Bono Navideño equivalente al nueve y medio por ciento 9.5% del sueldo anual del empleado, durante la vigencia de este Convenio.

2. Para efectos de determinar el monto del Bono Navideño, se considerará el sueldo anual devengado por el empleado hasta un máximo de treinta y cinco mil dólares (\$35,000). El cómputo se hará entre el primero de diciembre del año anterior y el 30 de noviembre del año en que se paga el bono.

3. El Bono Navideño no estará sujeto a las deducciones por concepto de retiro y ahorro y se pagará durante la primera quincena del mes de diciembre.

4. Las disposiciones de este Artículo son aplicables a todo empleado que haya trabajado un puesto cubierto por la unidad apropiada. También tendrán derecho al bono, los empleados que hayan trabajado en **LA CORPORACIÓN** por lo menos ciento veinte (120) días, independientemente de las condiciones de su nombramiento. También tendrán derecho al bono los empleados que hayan sufrido accidentes del trabajo, a base del sueldo devengado, aunque estén en licencia sin sueldo, disponiéndose que el tiempo en que estos empleados estén en licencia sin sueldo se les considerará como si estuvieran trabajando.

5. Cuando un empleado regular renuncie a su puesto o sea separado del servicio por cualquier causa, tendrá derecho a que se le pague el bono en forma proporcional a los salarios devengados durante el año correspondiente al pago de su bono. Para los efectos de computar el pago se incluirán los días por vacaciones regulares y licencia por enfermedad que tengan acumuladas el empleado al momento de su renuncia o separación.

6. Si un empleado cubierto por este Convenio muere después de haber adquirido los derechos aquí pactados, dicho bono le será pagado a sus beneficiarios.

7. Si durante la vigencia de este Convenio, **LA CORPORACIÓN** negociare con cualquier otra unidad apropiada condiciones superiores a las contempladas en este artículo se reabrirá la discusión del mismo exclusivamente, para el resto de la vigencia de este Convenio.

**ARTÍCULO 45
TABLÓN DE AVISOS**

LA UNIÓN fijará un tablón de avisos, provisto por **LA CORPORACIÓN**, dentro del vestíbulo del edificio central y en cualquier instalación donde esté ubicada la Oficina de Auditoría Interna para anunciar asuntos relacionados con **LA UNIÓN**.

En este tablón de avisos no se pondrán anuncios de índole política, sectarios o inmorales. No se fijarán anuncios difamatorios ni libelos contra ninguna persona natural o jurídica.

Este tablón será usado por los representantes autorizados de **LA UNIÓN**. El Presidente de **LA UNIÓN** notificará por escrito al Director de Relaciones Laborales la persona designada para encargarse de éste.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 46 DISPOSICIONES GENERALES

1. A solicitud de **LA UNIÓN, LA CORPORACIÓN** facilitará el Salón de Actos de la Oficina Central o cualquier otra facilidad física siempre y cuando estén disponibles. **LA CORPORACIÓN** concederá tiempo libre dentro del horario regular de trabajo, sin pérdida de paga, para que los empleados puedan asistir a las reuniones de **LA UNIÓN** limitado a tres y media (3 ½) horas una vez al mes. Cuando se celebren estas reuniones, las partes tomarán las medidas necesarias para no interrumpir los servicios. **LA UNIÓN** notificará al Director de Relaciones Laborales o al Administrador con por lo menos tres (3) días laborables de antelación.

2. **LA CORPORACIÓN** concederá libre un día al año por concepto del cumpleaños del empleado. A los empleados cuyo cumpleaños caigan en sábados, domingos o días feriados se les concederá el beneficio el próximo día laborable. Cuando el día de cumpleaños esté comprendido dentro de los días en que el empleado esté disfrutando de sus vacaciones regulares o cualquier otro tipo de licencia, éste no será descontado.

3. A cada Auditor Interno se le proveerá el equipo indispensable. Se entenderá por equipo indispensable un escritorio, una silla, dos sillas de visitantes, una máquina calculadora, un maletín ejecutivo, un maletín con ruedas para computadora, un archivo legal con cerradura de seguridad, una computadora portátil y un "pen drive". Debido a la naturaleza altamente confidencial del trabajo de Auditoría, es interés de **LA CORPORACIÓN** proveerle a los auditores facilidades físicas necesarias para la protección de la documentación y privacidad de las investigaciones.

4. a. Se continuarán reconociendo los años de servicio prestados en **LA CORPORACIÓN** a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo mediante un incentivo en su salario de cinco (\$5.00) dólares mensuales por cada cinco (5) años de servicio prestados, ininterrumpidamente y que se cumplan durante la vigencia de este Convenio.

b. Aquellos empleados que durante la vigencia de este Convenio cumplan treinta (30) años de servicio recibirán un incentivo en su salario de quince (\$15.00) dólares mensuales. Este incentivo de quince (\$15.00) mensuales será aplicado a los empleados que tengan treinta (30) años de servicio a la vigencia de este Convenio. Por cada múltiplo de cinco (5) años, pasados los treinta (30) años de servicio, se les aplicará lo señalado en el inciso c.

c. Este aumento será extensivo a los empleados que cumplan su aniversario número cinco (5) o múltiplos de cinco (5) años de servicio durante la vigencia del mismo.

5. En aquellos casos en que **LA CORPORACION** tenga que efectuar una disminución de personal de los miembros de la Unidad Apropriada por venta, fusión o cierre de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, la Administración deberá notificar por escrito a **LA UNIÓN** y a los empleados que serán cesanteados, con sesenta (60) días de anticipación a la fecha de la cesantía.

Cualquier disminución de personal, ya sea por venta, fusión o cierre de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado comenzará con los auditores de menor antigüedad y así sucesivamente.

6. Las deducciones que realice **LA CORPORACION** del sueldo del empleado, las remesará a las instituciones que corresponda, dentro de los treinta (30) días siguientes al mes en que se procesen los descuentos.

De no cumplir con lo dispuesto en el párrafo anterior, **LA CORPORACIÓN** concederá el tiempo necesario, sin cargo a licencia alguna, para las gestiones que tenga que hacer el unionado.

7. En cualquier situación en que, por algún ajuste económico, un Auditor alcance o sobrepasare el salario de otro, el Auditor alcanzado o sobrepasado recibirá un ajuste de veinte dólares (\$20.00) sobre el salario del Auditor que lo alcance o sobrepase.

Este ajuste no será aplicable en aquellos casos donde el empleado hubiere alcanzado o sobrepasado a otro Auditor como consecuencia de haber recibido un ajuste por concepto de Reasignación, por Pasos por Mérito, Diferencial Salarial Pro Retiro y/o el incentivo por virtud del Artículo de incentivos por Años de Servicio.

8. **LA CORPORACION** se compromete a rembolsar hasta quinientos (\$500.00) dólares de honorarios de abogado a aquellos trabajadores que en el desempeño de sus deberes sufrieran un accidente conduciendo vehículos de **LA CORPORACIÓN** o en vehículos privados que estén autorizados a reembolso por concepto de millaje, y que sean exonerados luego de celebrado el juicio correspondiente en los tribunales. El trabajador así exonerado, deberá presentar evidencia a la Corte que demuestre su exoneración, así como la constancia de haber hecho efectivo el pago de honorarios de abogado que aquí se establece.

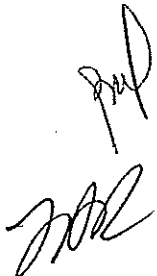
9. **LA CORPORACION** suministrará a **LA UNIÓN** copia de los Informes de Cambios de los miembros de la Unidad Apropriada.

10. Los representantes de los empleados cubiertos por este Convenio tendrán acceso a revisar los expedientes de éstos, previa autorización por escrito del afectado, mientras se están dilucidando casos ante los distintos comités creados por éste Convenio. Esta revisión se hará en presencia del funcionario designado como custodio de los expedientes.

11. **LA CORPORACION** concederá tiempo libre durante el horario regular de trabajo, a partir de la una de la tarde (1:00 p.m.), sin pérdida de paga y sin cargo a sus vacaciones regulares o licencia de clase alguna para que los empleados puedan asistir a la actividad del Día del Auditor, aprobada y auspiciada por **LA UNIÓN** en reconocimiento a la clase profesional de Auditor.

12. **LA CORPORACIÓN** concederá cinco (5) días laborables con paga en casos de empleados que se sometan a operaciones de esterilización. Dichos días se concederán sin cargo a vacaciones acumuladas o licencia de clase alguna. El empleado estará obligado a someter la evidencia médica necesaria a su supervisor inmediato para sustentar el uso de esta licencia.

13. Se concederá una (1) hora para el cambio de cheque o para realizar transacciones bancarias relacionadas con los pagos recibidos mediante depósito directo de la nómina regular, bono de navidad, pago por vacaciones regulares y/o enfermedad, a utilizarse el día de pago o el siguiente día laborable a todos los empleados cubiertos por este Convenio.

 14. a. Cuando por necesidades del servicio **LA CORPORACIÓN** interese trasladar a un empleado con carácter permanente dentro o fuera de su área de trabajo, notificará el traslado al empleado con copia al Presidente de la Unión antes de efectuarse el mismo. El empleado y **LA UNIÓN** tendrán diez (10) días laborables a partir de la notificación para discutir el caso directamente con el Director de Relaciones Laborales o el Administrador. Transcurrido dicho término sin que se resuelva el asunto, se seguirá el procedimiento ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y el empleado permanecerá en su sitio de trabajo, hasta tanto el Negociado rinda su laudo.



b. A partir de la vigencia de este Convenio, **LA CORPORACIÓN** compensará con la suma de Mil (\$1,000.00) dólares a los empleados que sean trasladados con carácter permanente de una municipalidad a otra; si el traslado es por interés del servicio y no a solicitud del empleado.

15. **LA CORPORACION** reconoce la cesión de licencias acumuladas entre los empleados en caso de que éste o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia, que imposibilite al empleado cumplir con sus funciones por un período considerable. El procedimiento para la cesión de días deberá estar acorde con la Ley Núm. 44 de 22 de mayo de 1996, Ley de Cesión de Licencias por Vacaciones.

16. En situaciones extraordinarias tales como huracán, terremoto, fuego o cualquier otro desastre en que el Auditor desee donar en efectivo días de su licencia acumulada de vacaciones a otro empleado de **LA CORPORACIÓN**, ésta autoriza la cesión y pago de la misma. A tales efectos, se creará un Comité compuesto por un representante de **LA CORPORACION** y un representante de **LA UNIÓN** que elaborarán un reglamento que rija el procedimiento de dicho donativo. Este reglamento deberá estar redactado y aprobado por ambas partes no más tarde de noventa (90) días calendario, a partir de la firma de este Convenio.

17. **LA CORPORACIÓN** concederá tiempo sin cargo a ningún tipo de licencia para que los padres o tutor legal, a requerimiento de las autoridades escolares, visiten las escuelas de sus hijos. Esta licencia sólo se autorizará doce (12) horas por cada semestre. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a la misma.

Además, concederá 7 ½ horas sin cargo a ningún tipo de licencia, para que los padres o tutor legal participen de los actos de graduación de sus hijos. El empleado, evidenciará el día de los actos mediante el programa de graduación o memorando de la institución.


 18. Las partes entienden la necesidad de contribuir a ayudar a la juventud a desarrollarse como individuos productivos y útiles en nuestra sociedad. Se reconoce que una de las maneras de contribuir a esta política gubernamental es la promoción de empleos de verano, por lo que **LA CORPORACION** se compromete a continuar extendiendo dicho beneficio a los hijos de los empleados cubiertos por este Convenio hasta un máximo de tres (3) hijos en junio y tres (3) hijos en julio durante cada año de la vigencia del Convenio. **LA UNIÓN** será responsable de la selección de los participantes. Los jóvenes que participen en este programa fluctuarán entre las edades de 15 a 21 años. Se permitirá, además, la participación de los hijos de los empleados cubiertos por este convenio en los Campamentos de Verano que auspicia **LA CORPORACIÓN**.

19. **LA CORPORACIÓN** concederá una licencia con paga, por cuatro (4) horas al año, para acudir a donar sangre. (Ley Núm. 154 de 11 de agosto de 2000).

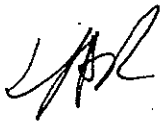
20. **LA CORPORACION** concederá dos (2) horas laborables, sin cargo a licencia alguna y con paga, para renovar la licencia de conducir. (Ley Núm. 22 de 2 de enero de 2000).

21. **LA CORPORACIÓN** concederá un periodo de dos (2) horas de tiempo libre, sin cargo a licencia alguna, a todos los auditores que así lo soliciten, para llevar a sus hijos a vacunar. A fin de justificar el tiempo así

utilizado, el empleado deberá presentar la correspondiente certificación que incluya lugar, fecha y hora en que su hijo(a) o hijos(as) fueron vacunados. (Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004).

22. Cualquier dispositivo de seguridad (cámaras, micrófonos etc.) que esté instalado por la **CORPORACIÓN** tendrá un uso dedicado exclusivamente a asuntos de seguridad de las instalaciones y no podrá ser utilizado de forma alguna para afectar el derecho a la intimidad de los empleados.

23. **LA CORPORACIÓN** se compromete a efectuar gestiones para acelerar el trámite de la solicitud de factura de gastos de viaje sometida por los auditores.



ARTÍCULO 47 ANTIGÜEDAD

1. **LA CORPORACIÓN** reconoce el derecho de antigüedad de los empleados incluidos en la unidad apropiada, la cual se considerará a partir de la fecha en que el empleado comenzó a trabajar en la Oficina de Auditoría Interna. Las partes reconocen que la antigüedad no estará reñida con el principio de mérito.

2. La antigüedad se perderá por cualquiera de las siguientes razones:

a. Renuncia del empleado al puesto de Auditor Interno de la unidad apropiada.

b. Despido por justa causa.

c. Abandono del servicio por el empleado.

d. Traslado a otra agencia.

3. Cuando por razones de subsistencia **LA CORPORACIÓN** tuviera que hacer una reducción de personal, se le reservará el puesto al unionado hasta que termine la situación que causó esta suspensión, reinstalándolo en el mismo con todos los derechos adquiridos al momento de la cesantía.

4. Se suspenderá primero a los auditores de menor antigüedad y se reinstalará a sus puestos comenzando con los de mayor antigüedad.

ARTÍCULO 48 PERMANENCIA Y CESANTÍA

1. **LA CORPORACIÓN** reconoce el derecho de permanencia de los empleados cubiertos en la Unidad Apropriada y que ocupan puestos permanentes a la fecha de vigencia de este Convenio. Se reconoce, además, el derecho de permanencia de aquellos auditores internos reclutados con posterioridad a la fecha de la firma de este Convenio que aprueben su periodo probatorio en su clasificación de ingreso.

2. En caso de que **LA CORPORACIÓN** se viese obligada a reducir el personal por la única causa de economía, la reducción se efectuará en el siguiente orden:

a. Primer término – Empleados probatorios

b. Segundo término – Los demás empleados en la Unidad Apropriada por orden de antigüedad de conformidad con la cláusula de antigüedad establecida en este Convenio.

3. Los empleados, al ser cesanteados por economía, tendrán derecho a recibir una compensación equivalente a ocho (8) semanas de sueldo por cada año de servicio en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, hasta un máximo de un (1) año de compensación. Se le liquidarán también y se le pagarán en efectivo las vacaciones regulares y la licencia por enfermedad acumulada a la fecha de la cesantía, si alguna tuviera, más la proporción que le corresponde del Bono Navideño, liquidado a base de los meses trabajados durante el año hasta el momento de su cesantía.

4. Los empleados afectados por cesantía por la única causa de economías, quedarán por cuatro (4) años en una lista de preferencia para ser llamados cuando surgiere una vacante o puesto que dicho empleado este capacitado para ocupar. Si estos empleados son reinstalados en **LA CORPORACIÓN** no tendrán que pasar por el periodo probatorio si a la fecha de la cesantía eran regulares y mantendrán el derecho a la antigüedad.

5. Cuando existiere la necesidad de efectuar una cesantía por economías, **LA CORPORACIÓN** notificará al Presidente de **LA UNIÓN** por correo certificado o personalmente con no menos de noventa (90) días de anticipación, para brindarle la oportunidad de discutir personalmente con el Administrador, la acción contemplada y tratar de buscarle una solución satisfactoria para ambas partes.

6. La Corporación del Fondo del Seguro del Estado se compromete a que durante la vigencia de este Convenio no se establecerá plan de cesantía alguno

que modifique o elimine los derechos de los empleados unionados, según contenidos en este Artículo.

Handwritten signature

ARTÍCULO 49
TRATAMIENTO MÉDICO DE EMERGENCIA

1. Los empleados cubiertos por este Convenio que sufran una enfermedad o agravación repentina en sus horas laborables, recibirán servicios médicos, medicinas, rayos X y hospitalización en el momento de dicha emergencia.

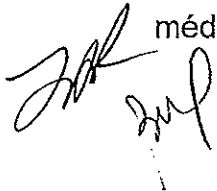
2. Cuando la situación ocurra mientras se realicen gestiones oficiales, **LA CORPORACIÓN** podrá, si el médico así lo dispone, hospitalizar a dicho empleado en el Hospital Industrial, mientras dure dicha emergencia. El médico tomará en consideración la salud del empleado y no los costos que pueda acarrear dicha hospitalización.

3. **LA CORPORACIÓN** designará el personal médico o de enfermería para proveerle tratamiento adecuado al empleado afectado durante dicho tiempo.

4. El Administrador circulará una directriz al personal médico y de enfermería de **LA CORPORACIÓN** a los fines de fijar su obligación de proveerle los servicios médicos y de enfermería a los empleados cubiertos por este Convenio en caso de emergencia o enfermedad repentina.

5. **LA CORPORACIÓN** proveerá o sufragará los gastos de ambulancia en los casos que sea necesario.

6. No se descontará de licencia el tiempo utilizado en el tratamiento médico de emergencia, durante el día en que ocurra dicha emergencia.

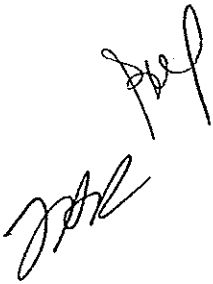
Handwritten signatures in black ink, appearing to be initials or names, located to the left of the sixth paragraph.

ARTÍCULO 50 ESTACIONAMIENTO

1. **LA CORPORACION** reembolsará a los empleados cubiertos por este Convenio los gastos que incurran en el estacionamiento de su automóvil cuando estén realizando gestiones oficiales. El empleado deberá solicitar dicho reembolso presentando el boleto de estacionamiento que deberá indicar la hora de entrada y salida de estacionamiento y la cantidad total pagada.

2. En el edificio donde este ubicada la Oficina de Auditoría Interna, en el Área inmediatamente adyacente a éste, **LA CORPORACION** proveerá espacios reservados en el área de estacionamiento para cada Auditor Interno, según sea viable. En ningún caso será menos de cuatro (4) estacionamientos.

3. **LA CORPORACION** reservará un espacio de estacionamiento en la Oficina Central para ser utilizado por alguno de los miembros de la Junta de Directores de la Unión o funcionario designado por ésta que se encuentre realizando funciones oficiales en la Oficina Central.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 51
BENEFICIO PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO

1. Los empleados dentro de la presente unidad apropiada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado (P.A.E.) existente en **LA CORPORACIÓN**.

2. Este programa existe para beneficio de aquellos debido a problemas de alcoholismo, drogadicción, y otras condiciones de carácter físico, emocional o situación familiar, o de otro tipo, que esté afectando la labor del empleado, mermando su rendimiento o provocando malas relaciones de trabajo.

3. Los beneficios de este Programa sólo serán aplicables en las siguientes situaciones:

a. Cuando un empleado voluntariamente decida acogerse a los beneficios del mismo.

b. Cuando un empleado vaya a ser disciplinado por **LA CORPORACIÓN** en relación con su asistencia, rendimiento o incidente con compañeros de trabajo o con lesionado o patronos y el empleado levante en su defensa la existencia de un problema de alcoholismo, drogadicción u otra condición de carácter físico o emocional como causa para la conducta por la que se le puede disciplinar. En esta situación se paralizará el procedimiento de querellas dándole oportunidad al empleado a la utilización de los servicios del programa. Disponiéndose que si el empleado no cumple con los requisitos para su rehabilitación se continuará con el procedimiento.

4. Por la presente se crea un Comité Administrativo, compuesto por un representante de **LA UNIÓN** y un representante de **LA CORPORACIÓN**, quienes con el asesoramiento del Coordinador del Programa serán responsables del establecimiento y revisión de las guías, normas y procedimientos operacionales.

5. **LA CORPORACIÓN**, en acuerdo con **LA UNIÓN**, designará un Coordinador quien se mantendrá en comunicación con los referidos, brindando seguimiento al progreso de los empleados y estableciendo con estos una relación personal, estrecha y confidencial. Disponiéndose que **LA UNIÓN** acepta la estructura vigente del Programa, incluyendo el Coordinador del Programa de Ayuda al Empleado.

6. Con el consentimiento por escrito del empleado, el Coordinador Agencial le suministrará al Comité Administrativo aquella información que éste le solicite del progreso del empleado, siempre que la misma no sea de carácter confidencial.

7. Una vez el empleado referido haya recibido los beneficios del Programa, el Coordinador Agencial hará un informe al Comité Administrativo de conformidad con las normas establecidas. El Comité Administrativo tomará la decisión correspondiente sobre cualquier extremo relacionado con el empleado afectado y de haber discrepancia, el caso será referido con toda la documentación pertinente al Coordinador del P.A.E. para decisión.

8. En aquellos casos referidos por el Comité de Querellas la decisión del Coordinador del P.A.E. será revisable en cuanto a cuestiones de derecho, incluyendo derechos individuales del empleado afectado, ante el Presidente del Comité de Querellas que existe conforme el ARTÍCULO 9, "Procedimiento para Atender y Resolver Querellas", de este Convenio. **LA CORPORACIÓN** concederá tiempo sin cargo a ningún tipo de licencia a los representantes del Programa de Ayuda al Empleado para asistir a reuniones y orientación sobre el Programa.

AKP
JHR

ARTÍCULO 52
CENTRO DE CUIDADO DIURNO

LA CORPORACIÓN reconoce la política pública del Gobierno de Puerto Rico al efecto de promover Centros de Cuidado Diurno y a tal efecto se compromete a continuar desarrollando dicho programa para el cuidado de los hijos de los empleados de la Unidad Apropiaada. Además, LA CORPORACIÓN, se compromete a establecer, o contratar Centros de Cuidado Diurno que estén acreditados por el Departamento de la Familia. A tales efectos, las partes acuerdan reunirse para evaluar el reglamento vigente, si alguno, y someter cualquier enmienda al mismo de forma tal que se asegure el uso de tal beneficio por parte de los Auditores. De no existir un reglamento, las partes redactarán uno dentro de los próximos noventa (90) días de firmado este Convenio para implantar este programa.

[Handwritten signatures]

ARTÍCULO 53
SEGURO POR INCAPACIDAD NO OCUPACIONAL

1. Los empleados cubiertos por este convenio se regirán por las disposiciones de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada.

2. La Administración pagará la totalidad de la prima del Seguro por Incapacidad No Ocupacional (SINOT).

Paul
JBL

ARTÍCULO 54
FONDO DE ACTIVIDADES DEPORTIVAS, CULTURALES Y SOCIALES

1. **LA CORPORACIÓN** asignará anualmente la suma de mil cien (\$1,100) Dólares para un fondo que se crea para el auspicio de actividades deportivas, culturales y sociales. Este fondo será administrado por un Comité compuesto por un (1) representante de **LA UNIÓN** y un (1) representante de **LA CORPORACIÓN** con sus respectivos miembros alternos.

2. Por actividades deportivas se entenderán las competencias inter-regionales e inter-agenciales en la práctica de diferentes deportes. Por actividades culturales se entenderá la promoción y participación de los empleados cubiertos en este Convenio en actividades dirigidas a cultivar los conocimientos y facultades intelectuales del individuo. Por actividades sociales se entenderá aquella que en su carácter colectivo mediante la mutua cooperación de todos, tienden a favorecer a los empleados en el desarrollo integral de su persona.

3. Los desembolsos para el uso de estos fondos serán hechos exclusivamente para actividades "bonafide" de los empleados que cumplan con todos los requisitos establecidos en el Reglamento ya acordado entre las partes.

4. El Reglamento contiene las normas administrativas para autorizar desembolsos, las que serán de estricto cumplimiento.

5. Cualquier sobrante del dinero anual será sumado a la asignación del año siguiente.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located in the lower-left quadrant of the page.

ARTÍCULO 55
CLÁUSULA DE NO HUELGA, NO CIERRE FORZOSO Y MANTENIMIENTO
DE CONDICIONES DE EMPLEO

1. **LA UNIÓN** ni ninguno de sus miembros, ni los empleados cubiertos por este Convenio recurrirán a huelga, reducción en el ritmo de trabajo, paro de clase alguna ni a piquetes en horas laborables, para resolver diferencias y que por el contrario, utilizarán los medios que se establecen en este Convenio y en las Leyes aplicables.

2. En caso de paro o reducción del trabajo no autorizado, **LA UNIÓN** tomará de inmediato las medidas pertinentes encaminadas a poner fin a tales actuaciones.


3. **LA CORPORACIÓN** no recurrirá al cierre forzoso (lock-out) durante la vigencia de este Convenio.

4. **LA CORPORACIÓN** mantendrá los salarios y demás condiciones de empleo según lo dispone el presente Convenio Colectivo, y aquellos salarios y condiciones de empleo que no hayan sido cambiadas permanecerán a los niveles mínimos existentes a la fecha de la firma de este Convenio.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 56
ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES

LA CORPORACIÓN conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna menoscabe, afecte, aumente, limite o disminuya cualquiera de las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.



**ARTÍCULO 57
PATRONO SUCESOR**

Este Convenio obligará a los sucesores o cesionarios de **LA CORPORACIÓN**. Ninguna disposición, estipulación u obligación contenida en este Convenio será afectada, modificada o alterada como resultado de cualquier cambio, cualquiera que éste sea, en la situación legal de la propiedad o gerencia de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.

Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located on the left side of the page.

ARTÍCULO 58
CLÁUSULA DE SEPARABILIDAD

En caso de que cualquier artículo, cláusula o inciso de este Convenio Colectivo negociado por las partes fuere declarado nulo o inconstitucional por un tribunal de derecho competente, las partes de mutuo acuerdo declaran que sólo la parte nula o inconstitucional será la que quede eliminada de este Convenio Colectivo; disponiéndose, que todo el resto de este Convenio quedará en pleno vigor y efecto entre las partes contratantes. También se dispone que las partes contratantes se reunirán no más tarde de veinte (20) días naturales, después de la notificación de la nulidad en forma final e inapelable de la cláusula o disposición, renegociarán la cláusula declarada nula o inconstitucional y redactarán una nueva cláusula donde legalice de alguna manera aquella parte declarada fuera de Ley, de ser posible dentro de las Leyes aplicables.

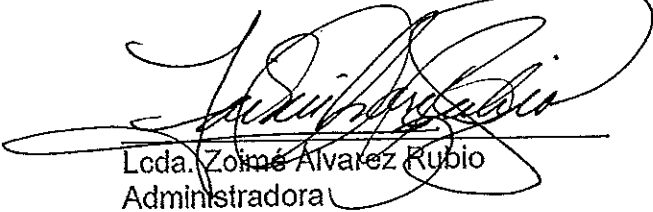
Two handwritten signatures in black ink, one above the other, located on the left side of the page.

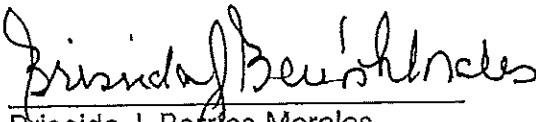
**ARTÍCULO 59
DURACIÓN DEL CONVENIO**

Este Convenio entrará en vigor a partir del 1 de octubre de 2012 hasta el 30 de septiembre de 2016. Entre noventa (90) y sesenta (60) días antes de la expiración de este Convenio, cualquiera de las partes tiene que notificar a la otra, por escrito, su deseo de enmendarlo. Dicha notificación deberá expresar la naturaleza del cambio o cambios que desee hacer y presentarlos por escrito. De no mediar notificación, se renovará este Convenio por un término igual que los niveles existentes a la fecha de su renovación y así sucesivamente.

Las partes acuerdan que todas las disposiciones del presente Convenio continuarán en vigor hasta negociarse un nuevo Convenio y hasta la fecha en que entren en vigor las disposiciones del mismo incluyéndose, el Artículo 9, Procedimiento para Atender y Resolver Querellas.

En San Juan, Puerto Rico a 2 de Octubre de 2012.


Lcda. Zoimé Álvarez Rubio
Administradora
Corporación del Fondo del
Seguro del Estado


Briseida J. Berrios Morales
Presidenta
Unión de Auditores Internos
de la CFSE

**APÉNDICE
BONO A LA FIRMA DEL CONVENIO**

LA CORPORACIÓN pagará a cada Auditor Interno una bonificación de \$1,500 (mil quinientos dólares) a la firma de este Convenio.

PAF
SPK