

**COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL DE PUERTO RICO
SAN JUAN, PUERTO RICO**

**ENMIENDA AL
REGLAMENTO DE PERSONAL
(MA-ORH-300)**

20 de mayo de 2013



FOMENTO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
Compañía de Fomento Industrial

CERTIFICACIÓN

Yo, Julio R. Benítez Torres, Secretario Corporativo de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico ("CFI"), CERTIFICO que en la reunión ordinaria del 9 de mayo de 2013, la Junta de Directores de la CFI autorizó la siguiente resolución:

RESOLUCION NÚM. 2013-049 Restituir Beneficios y Aumento de Salario a los Empleados Gerenciales

POR CUANTO, históricamente los beneficios otorgados a los empleados agrupados bajo la Unión Independiente de Empleados de la Compañía de Fomento Industrial, se le han extendido al personal gerencial.

POR CUANTO, en ánimo de propiciar un trato igual y uniforme para todos los empleados de carrera gerenciales, ha sido solicitado que se restituyan los beneficios marginales que fueron enmendados y eliminados por la Junta de Directores el 30 de junio de 2009 mediante Res.2009-079 y que solicitamos sean reestituidos retroactivamente, según se desglosan a continuación:

I. Licencia por Vacaciones

Inciso A (2)

Los empleados tienen derecho a que se les pague con dos (2) días laborables de anticipación al comienzo del disfrute de sus vacaciones, la compensación correspondiente a las mismas cuando así lo soliciten a la Oficina de Desarrollo Organizacional y Capital Humano con 20 días de anticipación al comienzo de las vacaciones.

II. Licencia por Accidente en el Trabajo

Inciso 1

En caso de que un empleado sufra un accidente, lesión o enfermedad ocupacional en el trabajo y la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (CFSE) determine que las lesiones recibidas o condición lo incapacitan para realizar sus labores, dicho empleado tiene derecho a que la Compañía le pague durante las primeras veintiséis (26) semanas, la diferencia entre la dieta que reciba por parte de la CFSE de acuerdo con la Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo y el sueldo que devengue el empleado.

Inciso 2

Si la CFSE tarda en determinar la relación del caso y como resultado de esto el empleado cobró su sueldo completo sin que tuviera derecho, en caso de que dicho empleado no tenga suficiente acumulación de licencia por enfermedad o de licencia por vacaciones para cubrir lo cobrado sin derecho, la Compañía le concederá un plan de pago para cobrarle cualquier balance adeudado.

Inciso 3

Si el empleado continúa incapacitado, éste tendrá derecho a que la Compañía le pague durante las próximas veinte (20) semanas la diferencia entre la dieta y el ochenta por ciento (80%) del sueldo que devengue el empleado.

III. Licencia para Viajes

Inciso N (1)

Esta licencia cubre a todo empleado que viaje de Puerto Rico a los Estados Unidos o a otro país extranjero y viceversa, mientras esté disfrutando de vacaciones anuales regulares de por lo menos diez (10) días laborables o de licencia por enfermedad, cuando el motivo del viaje obedezca o esté relacionado con dicha enfermedad. Para el cálculo de los diez (10) días no se tomarán en consideración los feriados concedidos por ley, por proclama del Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o del Presidente de los Estados Unidos.

Inciso N (2)

Esta licencia comprende un día antes de comenzar el disfrute de vacaciones o de la licencia por enfermedad, según sea el caso, y un día después de terminada cualquiera de éstas, entendiéndose que si el día antes y/o el día después a que se hace referencia anteriormente caen en días no laborables, dichos días se tratarán de la siguiente manera:

Si es al comienzo del viaje, se contará el próximo día laborable como licencia por viaje.

Si es al final del viaje, se contará el último día laborable como licencia para viaje.

Inciso N (3)

La licencia para viaje será acreditada una vez disfrutada, procediéndose a deducir la misma del total en días de vacaciones regulares o de enfermedad, según sea el caso, originalmente programado por el empleado.

Inciso N (4)

El empleado devengará su sueldo completo por el tiempo usado en licencia para viaje.

Inciso N (5)

En casos de viajes a sitios distantes; o en aquellos otros casos en que por circunstancias extraordinarias se demore la partida o el regreso del empleado, éste tendrá derecho a un máximo de cuatro (4) días laborables de licencia para viaje. La Compañía podrá verificar estos hechos cuando lo estime pertinente.



IV. Pago de Matrícula

La Compañía autorizará el pago de matrícula para estudios académicos y/o técnicos a empleados que deseen cursar estudios a nivel subgraduado o graduado satisfaciendo las necesidades de la Compañía.

1. La Compañía nombrará un Comité para analizar las solicitudes de pago de matrícula. En su evaluación de los méritos de cada solicitud, éste tomará en consideración, entre otros, los siguientes aspectos sobre el empleado:
 - a. su productividad;
 - b. calidad de trabajo;
 - c. Interés mostrado hacia sus funciones;
 - d. puntualidad y asistencia; y
 - e. su responsabilidad en el desempeño de sus funciones.
2. Los cursos deberán tomarse fuera de horas laborables, cursos nocturnos o sabatinos en universidades o instituciones debidamente acreditados por el Middle State Association of Colleges and Secondary Schools Commission of Higher Education.
3. La Compañía concederá tiempo con cargo a licencia por vacaciones, a todo empleado acogido a este plan que tenga que tomar cursos en horas laborables debido a que el curso no se ofrece en horario nocturno y/o sabatino. Esta concesión está sujeta, además, a que la Compañía pueda disponer del empleado sin perjuicio del servicio; que los cursos sean requeridos (no electivos) para obtener el grado; y que no sea más de un curso por semestre o sección de verano.
4. No se autorizará el pago de matrícula a empleados en cualesquiera de los siguientes casos:
 - a. cuando el índice académico en cursos anteriores autorizados por este programa sea inferior a dos punto cincuenta (2.50) en estudios no graduados. Estos empleados pueden disfrutar del pago de matrícula, siempre y cuando aumente su promedio académico tomando cursos sufragados con sus propios recursos hasta alcanzar el índice requerido;
 - b. cuando no envíen las calificaciones, o certificación equivalente, de los cursos tomados durante el semestre anterior. Esta disposición no aplica a los empleados que solicitan el pago de matrícula por primera vez; o
 - c. cuando la solicitud corresponda a estudios efectuados anteriormente en forma independiente y no como parte del Programa de Pago de Matrícula.



6. El pago de matrícula se autorizará hasta nueve créditos cuando el empleado mantenga el promedio mínimo requerido de 2.50 en estudios subgraduados y 3.00 en estudios graduados.
6. El pago de los créditos será el costo vigente por semestre, trimestre o periodo equivalente de la siguiente forma:
 - a. Universidad de Puerto Rico -- hasta un máximo de nueve (9) créditos; y
 - b. Universidades Privadas -- hasta un máximo de seis (6) créditos.
7. La Compañía reembolsará al empleado los gastos de laboratorios y libros de texto, siempre y cuando éstos sean requisito de los cursos.
8. Luego de completado el programa de estudios, el empleado se comprometerá con la Compañía a prestar servicios por un término de dos (2) años si éste completó hasta sesenta (60) créditos, o el grado de maestría, o cuatro (4) años si completó más de sesenta (60) créditos.
9. Los libros de texto serán registrados y pasarán a ser propiedad de la Compañía por un periodo de tres (3) años. Una vez terminado el curso, el empleado retendrá los libros de texto, pero los mantendrá disponibles para uso de otro empleado que lo solicite. Transcurrido el periodo de tres años, los libros pasarán a ser propiedad del empleado y se utilizarán como referencia durante el desempeño de sus labores de estar directamente relacionado a sus funciones.
10. En caso que el empleado se vea impedido de terminar el periodo de estudios debido a una condición de salud o por accidente de trabajo, la Oficina de Recursos Humanos podrá determinar no requerirle el reembolso del pago de matrícula.
11. Todo empleado al cual se le conceda el pago de matrícula que no dé cumplimiento a la obligación contratada, reembolsará a la Compañía, dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha de la terminación de los estudios o de la terminación de sus servicios, la cantidad total desembolsada o la parte proporcional de la misma computada de acuerdo con la proporción de la obligación contratada y no cumplida.
12. Este Programa se regirá, además, por las disposiciones del Reglamento de Estudios Académicos y Adiestramientos de Corta Duración (MA-ORH-301) y el Procedimiento de Pago de Matrícula (MA-ORH-302) de la Compañía.

En consecuencia, solicitamos la derogación de las "Guías para Participar y Administrar el Programa de Adiestramiento y Pago de Matrícula para Estudios Académicos GI-DCH-001".



V. Cesantías, Renuncias y Liquidación de Licencias

Inclso A (9)

Cuando la Compañía cesante empleados regulares por economía, escasez o reducción de trabajo, los empleados cesanteados continuarán recibiendo una compensación equivalente a sus salarios regulares por un periodo de seis (6) meses. En caso de que un empleado sea reemplazado por la Compañía dentro del término fijado para recibir esta compensación, recibirá el salario que le corresponda al trabajo realizado y no a la compensación por cesantía.

VI. Compensación Fija "Stand-by"

(Derogado el 2 de diciembre de 2009 y se eliminó el beneficio en enero de 2010.)

Todo empleado que ocupe un puesto para el cual la Compañía le exija poseer automóvil o que por la naturaleza de los deberes y responsabilidades de su puesto se le requiera mantener su automóvil privado disponible para ser usado en gestiones oficiales, tendrá derecho a una compensación fija, según establecida en el Reglamento de Compensación Fija por el Uso de Vehículos Privados en Gestiones Oficiales (MA-DCH-002).

La Compensación Fija (Stand-by Allowance) se suspenderá temporalmente por el disfrute de una o más de las siguientes licencias por un periodo de treinta (30) días, o más, laborables consecutivos:

- Licencia por Enfermedad
- Licencia Anual
- Licencia Especial con Sueldo
- Licencia Militar
- Licencia sin Sueldo
- Licencia por Accidente de Trabajo
- Traslado de Puerto Rico
- Licencia por Maternidad
- Licencia para Estudios

El derecho a recibir la Compensación Fija (Stand-by Allowance) se podrá terminar permanentemente por una de las siguientes razones:

1. la eliminación del puesto para el cual se concedió tal derecho;
2. la desaparición de la necesidad de poseer un automóvil como requisito del puesto; o

3. que resulte igualmente eficaz y sustancialmente más económico para la Compañía proveerle transportación al empleado por medio de automóviles oficiales o mediante cualquier otro sistema de transporte.

El otorgamiento de Compensación Fija (Stand-by Allowance) se efectuará de acuerdo a las normas y disposiciones establecidas en el Reglamento de Compensación Fija por el Uso de Vehículos Privados en Gestiones Oficiales (MA-DCH-002).

La Compensación Fija (Stand-by Allowance) será pagada por la Compañía directamente al empleado no más tarde del último día del mes al que corresponda dicha compensación.

VII. Reglamento De Compensación Fija Por El Uso De Vehículos Privados En Gestiones Oficiales (MA-DCH-002) (Derogado el 2 de diciembre de 2009)

Fue solicitada la reinstalación de dicho Reglamento.

VIII. Días Feriados

Fue solicitada sea enmendada la Sección 18 A de Días Feriados para que indique lo siguiente:

A. Días Feriados

1. Todos los empleados tienen derecho al disfrute libre con paga de los siguientes días, si caen dentro de su jornada semanal regular:

Fecha	Descripción
1ro. de enero	Día de Año Nuevo
6 de enero	Día de Reyes
2do. lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
3er lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
3er. lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington y Día de los Gobernadores Puertorriqueños
22 de marzo	Día Abolición de la Esclavitud
Transferible	Viernes Santo
3er lunes de abril	Natalicio de José de Diego y reafirmación del Idioma Español
Último lunes de mayo	Día de Recordación de los Muertos de la Guerra
4 de julio	Día de la Independencia de los E.U.
3er lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre Asociado
27 de julio	Día del Dr. José Celso Barbosa
1er lunes de septiembre	Día del Trabajo y de Santiago Iglesias Pantín

Fecha	Descripción
12 de octubre	Día de Colón y Día de la Raza
Transferible	Día de Elecciones Generales
11 de noviembre	Día del Veterano
19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
4to jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
24 de diciembre	Medio Día (11:45 a.m. en adelante)
25 de diciembre	Día de Navidad

2. Todos los empleados tienen derecho al disfrute libre con paga de cualquier día o parte del día o tiempo laborable declarado libre por ley, por orden oficial del Gobernador de Puerto Rico o por orden oficial del Presidente de los Estados Unidos.
3. Cuando la orden oficial disponga que habrá que trabajar en determinados días a cambio de los días o las horas del tiempo laborable concedidos libres, los empleados deberán así hacerlo sin que LA COMPAÑÍA tenga que pagarles por el tiempo trabajado a cambio del que les fuera concedido libre.
4. Si la celebración de alguno de estos días coincide con la de otro, los empleados acumularán un (1) día adicional a su Licencia Anual. Esta misma disposición será de aplicación al feriado del Dr. José Celso Barbosa, si cayera sábado.
5. Si la celebración del día de cumpleaños del empleado coincide con un fin de semana, día feriado o día concedido, se le acreditará un (1) día a la licencia anual.
6. El empleado puede solicitar administrativamente que se le sustituya el día de su cumpleaños por otro día dentro de la misma semana del cumpleaños. Tal modificación no tendrá como consecuencia el pago extra del referido día.
7. Los feriados que caigan domingo, se celebrarán el lunes próximo.

IX: Licencia por Enfermedad

Fue solicitado enmendar la Sección 14 B de Licencia de Enfermedad y se sustituya su contenido por lo siguiente:

Licencia por Enfermedad

1. Los empleados tienen derecho a un crédito de licencia por enfermedad de dieciocho (18) días laborables al año, que se acumularán a razón de uno y medio (1½) día laborable por cada mes de trabajo.

2. Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando estén enfermos y su condición no les permita asistir al trabajo.
3. Los empleados tienen derecho también a disfrutar de su licencia por enfermedad cuando un miembro de su familia contraiga una enfermedad que obligue al empleado a mantenerse en cuarentena y cuando haya vivido en contacto con personas afectadas con enfermedades contagiosas que a juicio del médico lo convierten en un riesgo para la salud de los demás empleados.

De acuerdo con opinión rendida por el Departamento de Salud, el hecho de existir en una casa un enfermo de sarampión, varicela o tosferina u otra enfermedad transmisible, corriente, esto no hace que sus familiares que viven bajo el mismo techo deben guardar cuarentena. Las enfermedades que requieren cuarentena son la meningitis, cerebroespinal, la tifloidea y cualquier otra enfermedad que certifique el Departamento de Salud.

En caso de tifloidea solo cubre a empleados que estén en contacto y que trabajen en la manipulación comercial de alimentos. LA COMPAÑÍA tiene derecho a exigir la prueba necesaria que haga constar los hechos que sirvan de base a la reclamación de licencia por enfermedad.

4. Los empleados disfrutarán también de licencia por enfermedad cuando sufran lesiones debido a accidentes que no estén relacionados con su trabajo.
5. Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando tienen que acudir a examen o tratamiento médico, dental o de optómetra. El empleado debe solicitar con anticipación permiso de su supervisor para ausentarse en estos casos.
6. En casos de ausencias por enfermedad de cinco (5) días o más el empleado debe radicar una solicitud de aprobación de licencia por enfermedad no más tarde del quinto (5to.) día laborable después de su regreso al trabajo. Esta solicitud debe venir acompañada de un certificado médico que haga constar el hecho de su enfermedad.
7. En aquellos casos de licencia motivada por enfermedades contagiosas o mentales y en cualquier otro caso en que a juicio de LA COMPAÑÍA se estime conveniente, podrá exigirse al empleado un certificado médico que especifique que el empleado está totalmente restablecido de la enfermedad y que su presencia en el trabajo no constituye un peligro a la seguridad o salud de sus compañeros de trabajo.



8. En caso de sufrir enfermedades o lesiones de gravedad que de acuerdo con un certificado médico incapaciten temporalmente al empleado para trabajar, LA COMPAÑÍA, a requerimiento de LA UNIÓN, anticipará al empleado hasta cincuenta (50) días laborables de licencia futura por enfermedad cuando haya agotado sus licencias por enfermedad y vacaciones.

Una vez concedidos cincuenta (50) días laborables, del adelanto, para poder disfrutar nuevamente de esta licencia, el empleado deberá haber saldado la licencia adelantada en su totalidad.

9. En caso de renuncia voluntaria, muerte o destitución, cualquier adelanto de la licencia por enfermedad se cargará contra la licencia por vacaciones y si queda algún saldo por liquidar, su importe se descontará de cualquier sueldo no pagado al empleado hasta un máximo de setenta y cinco por ciento (75%). LA COMPAÑÍA procederá a pagar al empleado el veinticinco por ciento (25%) de su sueldo, no obstante, ésta podrá proceder a cobrar el saldo, si alguno, de conformidad con los procedimientos de ley a que tenga derecho.
10. En caso de enfermedades prolongadas cuando el empleado haya agotado todas las licencias para las cuales se provee en este Convenio y aún continúa enfermo, éste tendrá derecho a licencia sin sueldo hasta un (1) año a partir de la fecha en que agotó la última de sus licencias. LA COMPAÑÍA podrá exigir como condición para conceder esta licencia que el empleado se someta a un examen por un médico contratado por LA COMPAÑÍA.
11. El pago de enfermedad se determinará de la siguiente manera:
 - A. Los empleados que a la fecha del 31 de diciembre de cada año del cual se realiza el pago, tengan un balance de licencia por enfermedad de noventa (90) días o más se le pagará el exceso de noventa (90) días de la licencia por enfermedad acumulada. Este pago se hará no más tarde del 31 de marzo del próximo año.
 - B. Los empleados que a la fecha del 30 de junio del año fiscal del cual se realiza el pago, tengan un balance de licencia por enfermedad de menos de noventa (90) días se le pagará 9 días de la licencia por enfermedad acumulada. Este pago se hará no más tarde del 31 de julio toda vez que esta licencia corresponde al año fiscal anterior.
 - C. En los casos en que los empleados que a la fecha del 30 de junio del año fiscal del cual se realiza el pago, tengan un balance de licencia de nueve (9) días o menos se le pagará la mitad del balance de



días que tenga de la licencia por enfermedad. Este pago se hará no más tarde del 31 de Julio toda vez que esta licencia corresponde al año fiscal anterior al culminado al momento de pagar dicha licencia.

- D. Las liquidaciones en efectivo de licencia por enfermedad que procedan de conformidad con esta sección, se harán al tipo de salario que devengue el empleado a la fecha del 30 de junio o 31 de diciembre según aplique.
- E. No obstante lo anterior, el empleado podrá optar por no recibir el pago de licencia por enfermedad, mediante notificación al efecto dirigida al Director de Desarrollo Organizacional y Capital Humano no más tarde del día 15 de junio, esto aplica a los casos que cierran a junio con menos de 90 días.

12. En caso de que un empleado se separe o se retire de LA COMPAÑÍA, ésta pagará en efectivo al empleado o en caso de muerte a sus herederos, la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha que deje de ser empleado de LA COMPAÑÍA, de conformidad con lo que se establece a continuación:

- A. Jubilación (Incapacidad o años de servicio), muerte, reducción por economía o de trabajo, se liquidará hasta ciento ocho (108) días que tenga acumulados.
- B. Renuncia se liquidará hasta ochenta y cinco (85) días.
- C. Despido por razones disciplinarias hasta cincuenta (50) días.

POR CUANTO, es solicitado también que como incentivo para motivar a los empleados gerenciales, propiciando un trato igual, el Director Ejecutivo, Ing. Antonio L. Medina Comas, determinó conceder un ajuste en salario en armonía con las reglas establecidas en el Plan de Retribución de la Compañía. Dicho ajuste de salario será de ciento sesenta dólares (\$160.00) mensuales a los empleados de carrera gerenciales, efectivo al 1 de Julio de 2013. El impacto de dicho aumento ha sido calculado y será incluido como parte del presupuesto del nuevo año fiscal. Tal ajuste de salario será extensivo únicamente a los empleados regulares que al 30 de junio de 2013 tengan por lo menos un año trabajando para la Compañía. El mencionado ajuste se lleva a cabo en virtud de los poderes concedidos al Director Ejecutivo (Artículo VIII Inclso B (6) del Reglamento Interno "By Laws").



POR TANTO, RESUÉLVASE, por la Junta de Directores de la Compañía, autorizar esta propuesta, enmendando el Reglamento de Personal y restableciendo los beneficios según se desglosa en la misma. Además, se autoriza modificar los Artículos de Días Feriados y Licencia de Enfermedad para que lean conforme a la redacción descrita en la propuesta y se ratifica la decisión del Director Ejecutivo de conceder el aumento de sueldo al personal gerencial.

POR TANTO RESUÉLVESE ADEMÁS, que esta resolución entra en vigor inmediatamente después de su aprobación.

En San Juan, Puerto Rico, a 20 de mayo de 2013.



Julio R. Benítez
Julio R. Benítez Torres

**COMPAÑÍA DE FOMENTO INDUSTRIAL DE PUERTO RICO
SAN JUAN, PUERTO RICO**

**ENMIENDA AL
REGLAMENTO DE PERSONAL
(MA-ORH-300)**

14 de febrero de 2005



FOMENTO

CERTIFICACIÓN

Yo, Yamil E. Marrero Viera, Secretario Corporativo de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, CERTIFICO que:

"La Junta de Directores de la Compañía de Fomento Industrial de Puerto Rico, en su reunión del 2 de febrero de 2005, autorizó enmendar el *Reglamento de Personal de la Compañía de Fomento Industrial* (MA-ORH-300) con el propósito de que se incorpore en la Parte X del Reglamento de Recursos Humanos vigente, la Sección E, para adoptar la norma establecida con relación a la reinstalación de los empleados de confianza.

La enmienda al Reglamento de Personal lee como sigue:

Parte X

E. Retribución a Empleados de Confianza

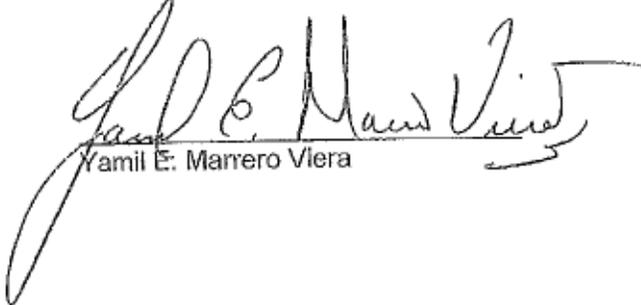
1. Los empleados a ser reinstalados tienen derecho a:

- a. Todos los beneficios en términos de clasificación y sueldo que se hayan extendido al puesto de carrera que ocupaba (durante el término que sirvió en el servicio de confianza).
- b. A un incremento de hasta 10% del sueldo que devenga en el puesto de confianza. Es obligación que se conceda este incremento, lo discrecional es la cuantía del mismo. El Director(a) Ejecutivo(a) determinará el por ciento que va a otorgar al empleado. Para otorgar el mismo es necesario que se evidencie la ejecutoria excelente del empleado. Por esta razón, en el expediente del empleado se debe incluir una evaluación que justifique la concesión del incremento a ser concedido. Podrán utilizar los siguientes factores, entre otros, al momento del Director(a) Ejecutivo(a) hacer su evaluación, la asistencia, confiabilidad, cooperación, sociabilidad, ejecución, planificación, etc.

El Director(a) Ejecutivo(a) tiene la discreción de autorizar cualquier aumento que surja de la diferencia entre el salario devengado en el servicio de carrera y el que estaría devengando al momento de la reinstalación, a aquellos empleados que hayan estado en el servicio de confianza por un periodo no menor de tres (3) años. La diferencia a concederse es entre el último sueldo devengado en el servicio de carrera y el que se supone que obtenga según la norma establecida en la Sección 1. Por lo cual la discreción de Director(a) Ejecutivo(a) radica tanto en otorgarlo como en determinar la cuantía del mismo."

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de febrero de 2005.



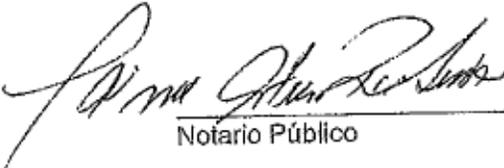

Yamil E. Marrero Viera

Affidavit Núm.: 5.219

Jurada y suscrita ante mí por Yamil E. Marrero Viera, mayor de edad, soltero, abogado y vecino de San Juan, Puerto Rico, en su carácter de Secretario Corporativo de la Compañía de Fomento Industrial, a quien doy fe de conocer personalmente.

En San Juan, Puerto Rico, a 14 de febrero de 2005.




Notario Público