GOBIERNO DE PUERTO RICO

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

y

División de Empleados Públicos

de la Unión General de Trabajadores,

Local 1199 afiliada a la S.E.I.U.

Convenio Colectivo 2010 - 2013

MENSAJE DEL SECRETARIO

Me complace que el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) y la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores (UGT, Local 1199, afiliada a la SEIU) hayan logrado un nuevo Convenio Colectivo que regirá las relaciones laborales de nuestra agencia.

Me siento sumamente complacido y orgulloso de que nuestro Departamento sirva una vez más como modelo y ejemplo de diálogo en las relaciones obrero-patronales en el Gobierno que redunde en una negociación guiada por el respeto mutuo, la buena voluntad y las sinceras consideraciones de ambas partes.

Felicito y agradezco a todos los integrantes de los Comités Negociadores por culminar exitosamente un proceso justo, que consolida aspiraciones mutuas. De igual forma, invito, a todos los que componemos el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, a seguir adelante trabajando al unísono con el mismo espíritu de justicia y responsabilidad común que ha enmarcado esta nueva fase de nuestras relaciones obrero-patronales.

¡Enhorabuena!

Miguel Romero
Secretario

ÍNDICE

ARTICULO	TITULO	PAGINA
1	Comparecencia	1
2	Reconocimiento de la Unión	2
3	Declaración de Principios	3
4	Unidad Apropiada	4
5	Taller Unionado	7
6	Deducciones de Cuotas	12
7	Tarea Protegida	16
8	Subcontratación	17
9	Acuerdos Extracontractuales	18
10	Derechos de Administración	19
11	Delegados de la Unión	20
12	Cláusula de Fiel Cumplimiento	26
13	Procedimiento para Querellas	27
14	Procedimientos Disciplinarios en Casos de Destitución o Suspensión de Empleo y Sueldo	35
15	Procedimiento para la Tramitación de Casos sobre Asistencias y Tardanzas sin autorización	39
16	Antigüedad	42
17	Clasificación y Retribución de Puestos	44
18	Reclutamiento y Selección	45
19	Ascensos	56
20	Traslados	59
21	Labor Interina	63
22	Período Probatorio	65
23	Adiestramiento para el Desarrollo del Recurso Humano	67
24	Becas	70
25	Educación Continuada	73
26	Reubicaciones	74
27	Reducción de Personal	76
28	Salud y Seguridad en el Trabajo	80
29	Jornada de Trabajo	83
30	Días Feriados	87
31	Tiempo Extra de Trabajo	90
32	Dietas, Millaje y Alojamiento	93
33	Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas	96
34	Pago de Colegiación	98
35	Pago Global a la Separación del Servicio	99
36	Proyectos Especiales	101
37	Seguro Choferil	104
38	Plan Médico	105
39	Salarios	106
40	Bono de Navidad	107

ARTICULO	TITULO	PAGINA
41	Licencia Sindical	108
42	Licencia Militar	109
43	Licencia para Fines Judiciales	112
44	Licencia para Fines Funerales	114
45	Licencia de Maternidad	115
46	Licencia Especial para Madres Lactantes	121
47	Licencia por Paternidad	122
48	Licencia con Paga para Vacunar a los(as) Hijos(as)	124
49	Licencia con Paga para Visitar Instituciones Educativas	125
50	Licencia Regular de Vacaciones	127
51	Licencia por Enfermedad	134
52	Licencia para Estudios o Adiestramientos	140
53	Licencia con Sueldo para Estudios	141
54	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo	143
55	Licencia Deportiva Especial	144
56	Licencia para la Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales	146
57	Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana	148
58	Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Casos de Desastres	149
59	Licencia por Desastres Naturales	151
60	Licencia para Acudir a Donar Sangre	153
61	Licencia para Empleados Colegiados	154
62	Licencia Deportiva sin Sueldo para Entrenamiento	155
63	Licencia sin Sueldo Médico Familiar	157
64	Licencia sin Sueldo para el Cuido de un Recién Nacido	159
65	Licencia sin Sueldo por Enfermedad Prolongada	160
66	Licencia sin Sueldo para Estudios	162
67	Otras Licencias	163
68	Fondo del Seguro del Estado	164
69	Expedientes de los Empleados	167
70	Entrega de Cheques	169
71	Uniformes	170
72	Buen Trato y Respeto Recíproco	172
73	Notificación de copias del Convenio Colectivo	173
74	Notificación a la Unión de Comunicaciones Dirigidas al Personal	174
75	Tablones de Avisos	175
76	Derechos Adquiridos	177
77	Patrono Sucesor	178
78	Separabilidad	179
79	Acuerdo Total	180
80	Vigencia	181

Artículo 1 **Comparecencia**

De una parte: **La División de Empleados Públicos de la UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (U.G.T.), Local 1199 afiliada a la S.E.I.U.**, una organización obrera organizada y constituida bajo las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Presidente, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominada "la Unión".

De la otra parte: **El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,** organismo gubernamental creado al amparo de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, 3 L.P.R.A. Sección 301 y siguientes, representado en la formalización y firma del presente convenio por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominado "el Departamento".

Artículo 2 Reconocimiento de la Unión

Sección 1: El Departamento reconoce a la Unión como el representante exclusivo de todos los empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropiada D del Departamento, a los fines de negociar colectivamente dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, 3 L.P.R.A. sección 1451 y siguientes, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico (en adelante "Ley Núm. 45"), y según Certificación de Representante Exclusivo Número 043 expedida el 20 de agosto de 2004 y notificada el 23 de agosto de 2004, **según subsiguientemente enmendada** por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 2: El Departamento no podrá reconocer y/o negociar con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente, con salarios, horas o condiciones de trabajo sujetas a negociación colectiva bajo la Ley Núm. 45, ni alentará la formación de grupo alguno que interfiera en el desarrollo y aplicación del presente Convenio Colectivo.

Artículo 3 Declaración de Principios

La negociación colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativos para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones obrero-patronales y propiciar el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines, las partes declaran que este Convenio Colectivo tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

Las relaciones entre los empleados(as) y el Departamento se basarán en los parámetros que establece la Ley Núm. 45 y en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano(a), impedimento físico o mental, y estado civil.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, es menester que se pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal del Departamento tiene el deber de prestar servicios con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, el Departamento tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo, dentro de sus realidades fiscales, para que se puedan lograr dichos objetivos.

Las partes mantendrán canales adecuados de comunicación, de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en un mejor servicio.

Artículo 4 Unidad Apropiada

Sección 1: La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo la componen todos los empleados del Departamento incluidos en la composición de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 043 expedida el 20 de agosto de 2004 y notificada el 23 de agosto de 2004 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y cualquier enmienda que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación.

Sección 2: Se excluyen de la composición de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo a todos los empleados del Departamento excluidos de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 043 expedida el 20 de agosto de 2004 y notificada el 23 de agosto de 2004 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y cualquier enmienda que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación. Se excluye, además, a todo el personal que dispone la Ley Núm. 45, de confianza, transitorios, irregulares y por jornal, así como a los ejecutivos, administradores, guardianes y toda persona con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o de otra manera variar el estatus de los(as) empleados(as) o hacer recomendaciones al efecto.

Sección 3: De surgir situaciones en las que la Unión o el Departamento soliciten discutir la inclusión o exclusión de una clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropiada, las partes formarán un grupo de trabajo, compuesto de no más de tres representantes de cada parte, con el propósito de dilucidar estos asuntos. Este grupo de trabajo analizará las clasificaciones y/o puestos en controversia, antes de someter el asunto ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para su consideración y decisión. El análisis que llevará a cabo el grupo de trabajo se realizará dentro del contexto de la legislación aplicable y las doctrinas establecidas por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

En aquellos casos en que las partes estén de acuerdo en cuanto a la inclusión o exclusión de determinada clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropiada, las partes gestionarán la presentación de una petición conjunta de clarificación de unidad apropiada. En los casos en que, aún luego de haberse constituido el grupo de trabajo, las partes no logren estar de acuerdo, cualquiera de éstas podrá recurrir a la presentación de una petición de clarificación de unidad apropiada.

Las partes reiteran su intención de actuar de buena fe para resolver las controversias por la vía más rápida y sencilla posible dentro del grupo de trabajo aquí establecido.

Artículo 5 Taller Unionado

Sección 1: Será condición de empleo para todos(as) los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión, mantenerse al día en el pago de sus cuotas, como requisito para continuar en su empleo, conforme a la Ley Núm. 45.

Sección 2: Todo(a) nuevo(a) empleado(a) reclutado(a) luego de la vigencia de este Convenio Colectivo, cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada, deberá afiliarse a la Unión dentro de los treinta (30) días calendarios inmediatamente siguientes a la fecha de efectividad de su nombramiento o empleo.

Sección 3: El Departamento informará a la Unión sobre cualquier empleado(a) de nuevo reclutamiento nombrado para ocupar un puesto incluido en la composición de la Unidad Apropiada. Tal información se brindará dentro del término de quince (15) días siguientes a la fecha de efectividad del nombramiento del (la) empleado(a) e incluirá el nombre del (la) empleado(a), su dirección postal, el salario que devenga, la fecha de empleo, el tipo de nombramiento, la duración del mismo, el lugar de trabajo, su clasificación, el puesto que ocupa y si había trabajado anteriormente para el Departamento.

Sección 4: A petición de la Unión, el Departamento suspenderá o destituirá al (la) empleado(a) de nuevo reclutamiento que no se afilie a la Unión, o al empleado que pierda su condición de miembro afiliado de la Unión, según dispone este Convenio Colectivo, la Constitución y el Reglamento de la Unión, así como la Ley Núm 45.

Sección 5: El procedimiento a seguirse al momento de la Unión solicitar la suspensión o destitución de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada, será el siguiente:

a. La Unión notificará al (la) empleado(a) y al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, de modo simultáneo y a través del servicio de correo certificado con acuse de recibo, copia de la resolución de la Unión disponiendo sobre la solicitud de suspensión o destitución del (la) empleado(a). Dicha resolución contendrá los fundamentos para solicitar la suspensión o destitución y consignará el derecho del (la) empleado(a) a apelar la determinación de la Unión ante el foro que allí se indique dentro del término de treinta (30) días luego de haber recibido la notificación de la Unión.

b. Dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de haber recibido la petición de suspensión o destitución solicitada por la Unión, el Departamento informará al (la) empleado(a) el día en que ejecutará el requerimiento de la Unión,

en caso del (la) empleado(a) no ejercer su derecho a apelar la determinación de la Unión. La ejecución del requerimiento de la Unión no se realizará mientras transcurra el término que tiene el (la) empleado(a) para apelar el mismo.

c. De el (la) empleado(a) no presentar su apelación dentro del término establecido, la decisión de suspensión o destitución advendrá final y firme.

d. De el (la) empleado(a) presentar su apelación en el foro correspondiente dentro del término aquí establecido, la suspensión o destitución quedará en suspenso hasta tanto se emita una decisión final y firme sobre su apelación.

e. Si un(a) empleado(a) que ha sido suspendido(a) o destituido(a) por el Departamento a petición de la Unión, obtiene una decisión a su favor de un Tribunal u organismo administrativo competente mediante la que se revoque dicha suspensión o destitución, la Unión reconoce que tendrá que indemnizar totalmente al Departamento y rembolsar cualesquiera sumas de dinero que éste se vea obligado a pagar a dicho(a) empleado(a) conforme a sentencia, orden o resolución, por concepto de salarios, bonos y beneficios marginales dejados de recibir durante todo el tiempo que el (la) empleado(a) estuvo suspendido(a) o destituido(a).

f. La Unión reembolsará al Departamento, además, cualesquiera sumas de dinero por concepto de reclamaciones por despido injustificado, ilegal o discriminatorio, daños y perjuicios, penalidades, costos, honorarios de abogado, así como cualquier gasto que el Departamento haya tenido que incurrir y/o sea condenado a pagar con motivo de la implantación de esta cláusula.

g. El pago de la Unión al Departamento por concepto de las sumas de dinero a ser rembolsadas, se realizará dentro del término de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que la Unión haya recibido el requerimiento del Departamento con la evidencia del (los) pago (s) realizados.

h. Para garantizar estos pagos a favor del Departamento, la Unión obtendrá y mantendrá una fianza que asegure su cumplimiento, expedida por una compañía de seguros debidamente autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, a favor del Departamento.

i. La Unión entregará copia fehaciente de la fianza o póliza de seguro antes mencionada dentro del término de treinta (30) días a partir de la fecha de vigencia de este Convenio Colectivo. Además, siempre que la Unión solicite al Departamento la suspensión o destitución de un empleado, tal petición vendrá acompañada de

documentación que evidencié que la fianza o póliza de seguro se mantiene vigente.

Artículo 6 Deducciones de Cuotas de la Unión

Sección 1: El Departamento se compromete a tramitar el descuento del salario, quincenalmente, de cada empleado(a) que sea miembro de la Unión que corresponda al importe de la cuota regular fijada por la Unión conforme a su Constitución y Reglamento. Se descontará el cargo por servicio, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida por la Unión para sus afiliados(as), que dispone la Ley Núm. 45 a aquellos empleados(as) que optaron por no afiliarse a la Unión. Cualquier cambio en la cantidad a ser deducida por concepto de estas cuotas será notificado al Departamento con treinta (30) días de anticipación a su vigencia. Copia de la Resolución aprobando dicho cambio en las cuotas, será notificada al Departamento y se entenderá como incorporada a este Convenio Colectivo durante el periodo de la vigencia del mismo.

Sección 2: El Departamento hará el pago de la deducción de cuotas a la Unión de conformidad con la Carta Circular Núm. 1300-34-02 emitida el 11 de junio de 2002 por el Departamento de Hacienda sobre Descuentos en Nóminas que Requieren Emisión de Cheques y cualquier enmienda a esta carta circular. La Unión y el Departamento gestionarán que el Departamento de Hacienda emita un cheque mensual a favor de la Unión con el total de las cuotas

regulares y los cargos por servicio, con una relación de los empleados(as) a quienes se les hicieron tales descuentos.

Sección 3: La Unión notificará al Departamento el nombre, puesto y dirección de la persona que recibirá el cheque con la remesa de las cuotas retenidas a los empleados(as). La persona que la Unión designe para estos propósitos estará cubierta por una fianza suficiente para cubrir cualquier pérdida de la remesa, no atribuible al Departamento.

Sección 4: Si por alguna situación, el Departamento de Hacienda no remite el cheque por concepto de las cuotas dentro del término de quince (15) días laborables siguientes a la fecha en que realizó el descuento, el Departamento y la Unión llevarán a cabo todas las gestiones y diligencias que sean necesarias para asegurar que el Departamento de Hacienda remita las remesas correspondientes a la brevedad posible. La Unión reconoce que el Departamento no será responsable por dilaciones atribuibles al Departamento de Hacienda.

Sección 5: La Unión protegerá, indemnizará, y relevará de toda responsabilidad al Departamento en caso de haberse descontado erróneamente alguna cuota o cargo a favor de la Unión y asumirá todos los costos del litigio y el pago de la sentencia como resultado

de cualquier reclamación que se presente por este concepto. A tales efectos, la Unión le entregará al Departamento copia fehaciente de una fianza o póliza de seguro, expedida por una compañía de seguros debidamente autorizada a hacer negocios en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico a favor del Departamento, que mantendrá durante toda la vigencia del Convenio Colectivo para responder por cuotas indebidamente descontadas. La Unión entregará al Departamento copia fehaciente de la fianza o póliza de seguro dentro del término de treinta (30) días a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo.

Sección 6: El Departamento descontará del sueldo de un empleado(a) incluido(a) en la composición de su Unidad Apropiada cualquier cuota que éste(a) adeude a la Unión por razón de no haber estado recibiendo su sueldo por alguna causa mientras haya estado protegido por las disposiciones de este Convenio Colectivo, una vez regrese de su licencia sin sueldo.

Sección 7: El Departamento tendrá un término de treinta (30) días para reanudar el descuento de cuotas de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada, una vez éste regrese de una licencia sin sueldo.

Sección 8: El Departamento comenzará a descontar las cuotas correspondientes a los(as) empleados(as) cobijados(as) por este Convenio Colectivo una vez comience la vigencia del mismo.

Sección 9: El Departamento vendrá obligado al descuento de cuotas y/o cargo por servicio, según corresponda, de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada hasta su último día laborable como un empleado(a) sindicado(a).

Sección 10: El proceso de descuento de cuotas será de carácter continuo durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Artículo 7 Tarea Protegida

Sección 1: Excepto en los casos en que el presente Convenio Colectivo disponga lo contrario, un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada no podrá ejercer funciones o poderes de supervisión, ni una labor que represente conflicto de intereses, según todos estos conceptos han sido definidos por la Ley Núm. 45 y las determinaciones emitidas al amparo de ésta.

Sección 2: Sujeto a las disposiciones de este Convenio Colectivo, el Departamento asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropiada a los empleados(as) incluidos(as) en la composición de la misma, excepto por razones de necesidad urgente e inaplazables en las que no hayan empleados(as) unionados(as) disponibles y las que no excederán de cinco (5) días laborables, tales como accidentes, ausencias, renuncias, muertes, suspensiones sumarias, partos prematuros, casos de desastres naturales y activaciones de la Oficina de Manejo de Emergencias local o federal.

Sección 3: De surgir una necesidad urgente e inaplazable en la que no hayan empleados(as) incluidos en la Unidad Apropiadas disponibles, que se extienda por un periodo de tiempo mayor al antes dispuesto, o de existir alguna otra razón o necesidad del servicio que requiera que el Departamento asigne el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropiada a empleados (as) excluido(as) de la composición de la misma, el Departamento y la Unión discutirán y acordarán una solución para tal situación.

Artículo 8 Subcontratación

Sección 1: El Departamento está de acuerdo en que ninguna labor tradicionalmente realizada por los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada, será subcontratada, transferida, asignada o encomendada a otra persona o empleado(a) no sindicado(a), con excepción de lo establecido en la Sección 2 del artículo pertinente a "Tarea Protegida", mediante previa discusión con la Unión, sujeto a las siguientes circunstancias:

a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades, empleados(as) o equipos especializados que no se justifica que el Departamento adquiera permanentemente, o;

b. En situaciones de necesidades urgentes e inaplazables en las cuales se requiera que el Departamento responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal sindicado, en cuyo caso no excederá de ciento ochenta (180) días.

Sección 2: El Departamento podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o tradicionalmente son subcontratadas.

Sección 3: En todos los casos, la referida subcontratación no afectará o desplazará a los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, ni se utilizará para impedir el crecimiento de la Unidad Apropiada.

Artículo 9 Acuerdos Extracontractuales

El Departamento conviene en no celebrar acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio Colectivo. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.

Artículo 10 Derechos de Administración

El Departamento retiene las prerrogativas, derechos y poderes inherentes a la facultad de dirigir, administrar, operar la Agencia y prestar los servicios que rinde, en armonía con las disposiciones de este Convenio Colectivo y la Legislación vigente.

Artículo 11 Delegados(as) de la Unión

Sección 1: La Unión tendrá derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en los pisos del Edificio Prudencio Rivera Martínez en Hato Rey que a continuación se identifican, siendo éste el lugar donde ubican las oficinas centrales del Departamento: En el Vestíbulo y los Pisos 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 19 y 20.

Sección 2: La Unión tendrá derecho, además, a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en cada uno de los Municipios del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que se identifican a continuación, siendo éstos los municipios en los que, además del Municipio de San Juan, el Departamento mantiene instalaciones físicas: **Aguadilla, Bayamón, Coamo, Mayagüez, San Germán, Vieques y Ponce,** el que también atenderá a los(as) empleados(as) del Municipio de Juana Díaz, así como dos delegados(as) en propiedad y dos delegados(as) alternos(as) en los Municipio de Carolina, Caguas, Humacao y Manatí, y tres delegados(as) en propiedad y tres delegados(as) alternos(as) en el Municipio de Arecibo, los que también atenderán a los(as) empleados(as) del Municipio de Vega Baja. Disponiéndose, sin embargo, que en el caso de Fajardo y Guayama, la Unión tendrá

derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y dos delegado(as) alterno(as).

Sección 3: Del mismo modo, la Unión tendrá derecho a nombrar dos delegados(as) en propiedad y dos delegados(as) alternos(as) para atender a los(as) empleados(as) que laboran en las facilidades físicas ubicadas en la Calle Guayama en Hato Rey.

Sección 4: La Unión tendrá derecho, también, a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en los Pisos 1, 2, 3 y 4 del Edificio Real Hermanos en Hato Rey.

Sección 5: Por último, la Unión tendrá derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en los Pisos 1, 2, 3, 4, y 5 del edificio ubicado de frente al Edificio Prudencio Rivera Martínez en Hato Rey, en el cual laboran empleados(as) pertenecientes al Negociado de Seguridad de Empleo del Departamento.

Sección 6: De surgir cambios o modificaciones en la ubicación de las instalaciones físicas del Departamento o en el número de empleados(as) que laboren en las mismas, el Departamento discutirá con la Unión los cambios, si algunos, a ser realizados en el número y ubicación de los(as) delegados(as) correspondientes.

Sección 7: Los(as) delegados(as) serán seleccionados(as) por sus propios compañeros(as) de trabajo o podrán ser designados por la Unión.

Sección 8: El Departamento reconocerá los(as) delegados(as) una vez la Unión haya informado, por escrito, la designación de los mismos al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y su Oficina haya recibido tal designación. La misma incluirá el nombre completo, clasificación y lugar de trabajo del (la) empleado(a) que fungirá como delegado(a). Asimismo, la Unión notificará cualquier cambio o sustitución de éstos(as) dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes a haberse efectuado el cambio o sustitución.

Sección 9: El (la) delegado(a) alterno desempeñará sus funciones, única y exclusivamente, cuando el (la) delegado(a) en propiedad no pueda hacerlo y por consiguiente, todas las secciones de este artículo se regirán por este principio.

Sección 10: Los(as) delegados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre el Departamento y la Unión, y los acuerdos contenidos en el mismo, así como en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales.

Sección 11: Los(as) delegados(as) representarán y orientarán a los(as) empleados(as) que componen la Unidad Apropiada, velarán por el fiel cumplimiento de este Convenio Colectivo y asistirán a los(as) empleados(as) en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de algún(a) representado(a). Además, los(as) delegados(as) correspondientes

tendrán la facultad de asistir a reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera al (la) empleado(a). En dicha situación, el representante del Departamento informará al (la) empleado(a) afectado(a) de su derecho a estar representado(a) por un delegado(a).

Sección 12: El Departamento concederá tiempo razonable al (la) delegado(a) en propiedad o alterno(a) durante horas laborables para atender asuntos oficiales de los unionados, relacionados con la investigación, trámite y representación de querellas o para discutir con funcionarios del Departamento asuntos cubiertos por este Convenio Colectivo. El tiempo concedido no afectará los beneficios o salarios del delegado(a).

Sección 13: Cuando un(a) delegado(a) de la Unión necesite ausentarse de su área de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido en sus funciones como delegado(a), según estas funciones han sido definidas en este artículo, deberá notificar, primeramente, a su supervisor(a) inmediato(a) y completará el formulario de autorización correspondiente. Una vez el (la) delegado(a) haya terminado su gestión, se reintegrará a su trabajo.

Sección 14: Ningún(a) delegado(a) de la Unión utilizará más del cincuenta por ciento (50%) de su tiempo laborable mensual en su función como delegado(a).

Sección 15: Las reuniones que se realicen entre el (la) delegado(a) y el (la) empleado(a) de la Unidad Apropiada que necesite sus servicios, se llevarán a cabo en lugares apropiados, con una expectativa de privacidad, dentro de los predios de las facilidades físicas del Departamento. En el desempeño de sus funciones, los(as) delegados(as) no interferirán, indebidamente, con el trabajo del (la) empleado(a) querellante, ni con el trabajo de los(as) demás empleados(as) del Departamento.

Sección 16: Cuando sean convocados en conjunto por la Unión y el Departamento, los(as) delegados(as) podrán participar en la discusión de asuntos oficiales durante horas laborables, si los mismos se relacionan con la administración del Convenio Colectivo.

Sección 17: Los(as) delegados(as) en propiedad de la Unión tendrán derecho a participar de las reuniones de delegados que celebrará la Unión mensualmente, así como a dos (2) horas mensuales para reunirse con los(as) empleados(as) que representan. De igual forma, el Departamento concederá tiempo durante horas laborables para que estos(as) delegado(as) puedan participar en actividades de la Unión tales como los son: talleres, seminarios y congresos de capacitación sindical, sesiones de negociación colectiva, convenciones y asambleas. El tiempo laborable dedicado por dicho(as)

delegados(as) a estas actividades de la Unión, no les será descontado de su salario, ni de ningún tipo de licencia a que tengan derecho y se considerará como tiempo trabajado, y será considerado como asunto oficial.

Artículo 12 Cláusula de Fiel Cumplimiento

Sección 1: Fiel cumplimiento del Procedimiento para Querellas

El Departamento y la Unión, con el propósito de mantener y fomentar la paz laboral necesaria para que ambos puedan brindar, ininterrumpidamente, los servicios para los cuales fueron creados, y en consideración al establecimiento de un Procedimiento para Querellas con el fin de ventilar cualquier controversia que surja por el incumplimiento de este Convenio Colectivo, se comprometen a unir esfuerzos para darle cumplimiento fiel al mismo.

Sección 2: Obligación de no incurrir o promover acciones concertadas

La Unión y sus miembros se comprometen a no incurrir, ni promover o aprobar acciones concertadas por parte de los(as) empleados(as) que componen la Unidad Apropiada, que interrumpan los servicios, total o parcialmente, que ofrece el Departamento.

Artículo 13 Procedimiento para Querellas

Con el fin de resolver en forma diligente, rápida, ordenada y justa todas las controversias, diferencias, quejas y querellas que pudieran surgir de la interpretación, aplicación y administración del presente Convenio Colectivo, se establece el siguiente procedimiento, para tener vigencia a partir de la firma de este Convenio Colectivo.

Sección 1: Definición

Una querella es cualquier controversia, reclamación, alegada violación, disputa, queja o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier medida correctiva impuesta a un (a) empleado (a) incluido en la Unidad Apropiada, presentada por escrito, ya sea por un empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropiada o grupo de éstos(as), por la Unión o por el Departamento, relacionada a la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de los términos de este Convenio Colectivo o de cualquier estipulación. Además, incluirá cualquier desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición o artículos, acuerdos, estipulaciones o convenios negociados entre las partes.

Sección 2: Contenido de las Querellas

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

1. el nombre del o de los querellantes;
2. la clasificación del puesto del o los querellantes;
3. la Secretaría Auxiliar y el lugar de trabajo en el que laboran los querellantes involucrados;
4. los hechos, incluyendo fecha, hora, exacta o aproximada, y fundamentos que provocan el inicio de la querella;
5. el remedio solicitado por el (la/los) empleado(a/os), por la Unión o por el Departamento;
6. la disposición del Convenio Colectivo alegadamente violentada; y
7. la fecha de entrega de la querella.

Sección 3: Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, las partes se comprometen a someter cualquier querella que surja al amparo del mismo a este Procedimiento para Querellas. Además, las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar, prontamente, cualquier querella.

Sección 4: Todos los términos relacionados a la presentación de una querella en todas las etapas de este procedimiento, serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes. Consecuentemente, cualquier querella que no sea presentada dentro de los términos dispuestos a continuación en cada uno de los pasos, estará prescrita. No obstante lo anterior, las partes podrán, por mutuo

acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querella o someterla directamente a Arbitraje.

Sección 5: **Paso 1- Primera Etapa**

Todas las querellas serán resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación:

La Unión, cualquier empleado(a) o grupo de empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropiada que se considere(n) perjudicado(a) por alguna acción del Departamento, deberá presentar su querella por escrito mediando acuse de recibo, por sí mismo, o a través del delegado(a) u oficial de la Unión correspondiente, al Director(a) de su centro de trabajo y a su Supervisor(a) inmediato(a) dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de la ocurrencia del hecho que dio margen a la querella.

El (la) Supervisor(a) inmediato y/o el (la) Director(a) del centro de trabajo del (la) empleado(a), se reunirá(n) con el (la) empleado(a) querellante y el (la) delegado(a) y/o el representante de la Unión para dilucidar el asunto, y contestarán la querella por escrito, dentro de los diez (10) días laborables a partir del recibo de la misma.

El Departamento podrá presentar cualquier querella contra la Unión, sus oficiales, delegados(as), representantes o representados, directamente al Comité de Conciliación que se describe en la próxima sección, dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la ocurrencia del hecho que dio margen a la misma.

Sección 6: Paso 2- Comité de Conciliación

En caso de que la querella no haya sido contestada según se establece en la sección anterior, o cuando la contestación a la querella no fuera satisfactoria al (los) querellante(s), el empleado(a) o grupo de empleados(a) radicará, su querella, por escrito y por conducto de un(a) delegado(a) u oficial de la Unión, ante el Comité de Conciliación, dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió o debió haberse recibido la contestación de la querella en el Primer Paso. Todos los escritos radicados en esta etapa del procedimiento contendrán los argumentos que sustenten la querella y serán presentados en la Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y el Presidente de la Unión, determinarán la composición de cada uno de sus representantes en el Comité de Conciliación y designarán las personas autorizadas para recibir, registrar y custodiar los casos

radicados en el Segundo Paso de este procedimiento. El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos (2) representantes del Departamento, los cuales se reunirán no menos de dos (2) veces al mes para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a las querellas ante su consideración. Las querellas o casos se verán en el orden de fecha en que fueron radicados a menos que, por consideraciones extraordinarias, los miembros del Comité de Conciliación acuerden darle prioridad a alguna otra. Irrespectivo de lo anterior, el Comité de Conciliación tendrá quince (15) días laborables para atender y tratar de resolver las querellas, a partir de la presentación de las mismas en este Segundo Paso del procedimiento. Este término podrá ser prorrogado por acuerdo entre los miembros del Comité de Conciliación. No obstante, se adjudicará la querella en contra de aquella parte, sea el (los) querellante(s) o el Departamento, si se ausenta(n) sin justa causa de cualquier reunión convocada ante el Comité de Conciliación. La querella podrá ser dilucidada siempre que, al menos, un representante de ambas partes esté presente.

Todos los miembros del Comité de Conciliación firmarán una resolución conteniendo el resultado de las reuniones de conciliación y la misma pasará a formar parte del expediente de la querella. De los miembros del Comité de Conciliación llegar a un

acuerdo sobre alguna querella, ésta habrá finalizado y se certificará el acuerdo por escrito inmediatamente. Los miembros del Comité de Conciliación coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este Segundo Paso, incluyendo, pero no limitándose a, requerir a las partes la producción de aquellos documentos y/o testigos que estime pertinentes para poder adjudicar una controversia ante su consideración.

Sección 7: **Paso 3- Arbitraje**

De no llegarse a un acuerdo entre los miembros del Comité de Conciliación, cualquiera de las partes, individual o conjuntamente y por medio de sus representantes, podrá proceder a radicar una querella, por escrito, ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, dentro de los quince (15) días laborables siguientes al vencimiento del término que tuvo el Comité de Conciliación para procurar llegar a un acuerdo o a partir de la decisión del Comité de Conciliación, según sea el caso.

La parte que radique la querella ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querella no más tarde de tres (3) días calendario siguientes a la fecha de su radicación, ya sea a través de un servicio de mensajería con acuse de recibo, envío de fax con

acuse de recibo o mediante el servicio de correo certificado con acuse de recibo. El árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.

Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Dicho Reglamento dispone, entre otras cosas, que las partes podrán suscribir un acuerdo de sumisión, el cual deberán someter al Árbitro antes del comienzo de la vista de arbitraje. En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, éstas podrán someter proyectos de sumisión y el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración este Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida. La cuestión de arbitrabilidad será decida en primera instancia por el árbitro, pero podrá ser objeto de revisión Judicial.

El árbitro resolverá la controversia ante su consideración conforme a derecho, rindiendo un laudo por escrito, formulando las correspondientes determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. El laudo será final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho y no adolezca de alguna de las causales de nulidad reconocidas por la

jurisprudencia. Nada de lo aquí dispuesto faculta el árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo. Asimismo, el árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos del Departamento a administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la Unión.

Sección 8: Al computar cualquier periodo de tiempo establecido en este Artículo, no se incluirá el primer día del evento o acto. El último día del periodo se computará, excepto que el mismo sea sábado, domingo o día feriado, en cuyo caso se computará hasta el próximo día laborable del Departamento. Por ello, los sábados, domingos, días feriados, y cualquier día declarado libre o concedido con o sin cargo a alguna licencia, no serán considerados días laborables.

Sección 9: **Cuando la Unión no estuviese de acuerdo con una determinación fundamentada en una interpretación del Convenio adoptada oficialmente por el Secretario del Departamento (en propiedad), no deberá utilizar el procedimiento ordinario, sino que podrá optar entre solicitar la reconsideración de la determinación objetada o elevar el asunto a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. Todo dentro del término de 15 días laborables a partir de la fecha en que fuere notificado oficialmente. Si optase por la reconsideración el nuevo término de 15 días laborables comenzará a contar a partir de la fecha de**

Artículo 14 Procedimientos Disciplinarios en Casos de Destitución o Suspensión de Empleo y Sueldo

Sección 1: Las partes acuerdan obviar los pasos dispuestos en el Artículo pertinente al Procedimiento para Querellas en casos de destitución o suspensión de empleo y sueldo de un(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada. En estos casos, el Departamento notificará los cargos, por escrito, al (la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada y le advertirá sobre su derecho a solicitar la celebración de una vista informal. La Unión podrá estar presente en la vista informal conjuntamente con el (la) empleado(a).

Sección 2: El (la) empleado(a) tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió la notificación de la formulación de los cargos, para solicitar la celebración de dicha vista informal al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. Ningún(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada será destituido o suspendido de empleo y sueldo hasta que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos emita su determinación final. No obstante, podrá suspenderse de empleo y no de sueldo, sin necesidad de celebrarse una vista informal, cuando el cargo involucre situaciones en las cuales existan motivos fundados de peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los(as) empleados(as) del Departamento, o de cualquier persona que recibe los servicios del mismo. De igual

forma estará sujeto a lo anterior, el caso de situaciones en que esté involucrada la destrucción, pérdida de la propiedad o la mal utilización de fondos públicos.

Sección 3: La vista informal será presidida por un Oficial Examinador designado por el Departamento a tales efectos.

Sección 4: En caso de que el(a) empleado(a) no comparezca a la vista informal en la fecha y hora señalada sin haber ofrecido una justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste(a) ha renunciado a la misma y el Patrono podrá, de inmediato, proceder a hacer efectiva la destitución o la suspensión de empleo y sueldo anunciada.

Sección 5: No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal, excepto en aquellos casos que logre demostrarse que existen razones de fuerza mayor que hacen imposible la comparecencia del(a) empleado(a) o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud. En dicho caso la vista deberá ser celebrada en un término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista debió haberse celebrado originalmente.

Sección 6: Durante el transcurso de la vista informal, el (la) empleado(a) podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo

declaraciones juradas y/o prueba testifical, que entienda le favorecen.

Sección 7: En lugar de asistir a la vista informal, el (la) empleado(a) podrá optar por remitir al Patrono, por escrito, sus alegaciones y documentación que, a su entender, sostienen que el Patrono no debe destituirlo(a) o suspenderlo(a) de empleo y sueldo. Del(a) empleado(a) escoger este curso de acción, el Patrono deberá recibir la comparecencia por escrito y la documentación en apoyo de la misma, no más tarde del día y la hora en que habría de celebrarse la vista informal.

Sección 8: Una vez concluida la vista informal, el Oficial Examinador tendrá la responsabilidad de emitir un informe para la consideración del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos incluyendo una relación de la evidencia presentada durante la vista informal, así como sus conclusiones y recomendaciones sobre el asunto ante su consideración. Como regla general, dicho informe deberá ser presentado en un término no mayor de treinta (30) días calendarios luego de finalizada la vista informal.

Sección 9: En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropiada no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, éste(a) tendrá un término de diez (10) días laborables

desde la fecha de la notificación de la determinación emitida, para acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público a solicitar la resolución de la controversia ante un árbitro. En dichos casos, se observará lo dispuesto a esos fines en la sección del Procedimiento para Querellas correspondiente a Arbitraje y lo establecido en el Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Artículo 15 Procedimiento para la Tramitación de Casos sobre Ausencias y Tardanzas sin Autorización

Sección 1: Las partes acuerdan obviar los pasos dispuestos en el Artículo pertinente al Procedimiento para Querellas en casos sobre Ausencias y Tardanzas sin Autorización.

Sección 2: En estos casos, el (la) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiada tendrá diez (10) días laborables a partir de la fecha en que recibió la notificación de su supervisor(a) inmediato (a) sobre la no autorización de una ausencia o tardanza, para solicitar, por escrito y mediante un acuse de recibo, una reconsideración de dicha determinación.

Sección 3: La Solicitud de Reconsideración será dirigida al (la) supervisor(a) inmediato(a) del (la) empleado(a) afectado(a), a través del delegado(a) u oficial de la Unión correspondiente. Copia de dicha Solicitud de Reconsideración deberá ser remitida, además, al (la) Director(a) del centro de trabajo u oficina correspondiente.

Sección 4: No más tarde de diez (10) días laborables luego de haberse recibido la Solicitud de Reconsideración, el (la) supervisor(a) inmediato y/o el (la) Director(a) del centro de trabajo u oficina del (la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada, se reunirá con el (la) empleado(a) y, a requerimiento de éste(a), con su delegado(a) para dialogar sobre la misma.

Sección 5: El Director(a) del centro de trabajo u oficina del (la) empleado(a) y/o el (la) supervisor(a) inmediato(a) emitirá(n), por escrito, al empleado(a) y a la Unión su determinación en cuanto a la Solicitud de Reconsideración dentro de los próximos diez (10) días laborables a haberse efectuado la reunión. Copia de dicha contestación deberá ser remitida, además, al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos para su determinación final, la cual será notificada al (la) empleado(a) y a la Unión dentro de los próximos diez (10) días laborables de haberse notificado la determinación de la solicitud de reconsideración. De determinarse que la ausencia o tardanza no estuvo autorizada, el Departamento procederá a realizar el descuento de salario correspondiente.

Sección 6: En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, éste(a) tendrá un término de quince (15) días laborables desde la fecha de la notificación de la determinación emitida, para acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público a solicitar la resolución de la controversia ante un árbitro. En dichos casos, se observará lo dispuesto a esos fines en la sección del Procedimiento para Querellas correspondiente a Arbitraje y lo establecido en el

Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Sección 7: Las partes acuerdan que el procedimiento establecido en este artículo será única y exclusivamente para la resolución de aquellos casos de empleados(as) incluidos en la Unidad Apropiada que envuelvan descuentos salariales por razón de ausencias y/o tardanzas no autorizadas y prevalecerá sobre cualquier otro procedimiento contenido en las normas del Departamento sobre jornada de trabajo y asistencia en lo que respecta a la dilucidación de estos casos.

Artículo 16 Antigüedad

Sección 1: La antigüedad se define como el tiempo ininterrumpido que un(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiada haya prestado servicios en el Sector Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Disponiéndose que para efectos de decretar cesantías y de conformidad con lo establecido en la legislación vigente, para determinar antigüedad se considerará todo el servicio prestado en puestos de las agencias dentro del Sector Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2: Para realizar transacciones de personal que conlleven cambios en funciones y/o en retribución, se tomarán en consideración los requisitos del puesto y las calificaciones de los(as) solicitantes o empleados(as) afectados(as). **En igualdad de condiciones, la antigüedad será el factor determinante.**

Sección 3: La antigüedad se perderá ya sea por destitución, renuncia o cesantía por justa causa. No se acumulará antigüedad durante el tiempo en que un(a) empleado(a) esté fuera del servicio público por la aplicación de una medida disciplinaria de suspensión de empleo y sueldo, así como tampoco el tiempo en que un(a) empleado(a) esté fuera del servicio público por una de suspensión de empleo y no de sueldo (luego de que la determinación final sobre este asunto resulte en una aplicación de una medida disciplinaria) o cuando el (la) empleado(a) esté en licencia sin sueldo.

Sección 4: La antigüedad no será interrumpida mientras un(a) empleado(a) se encuentre en licencia con sueldo.

Sección 5: Las partes acuerdan que, una vez el Tribunal Supremo de Puerto Rico emita su determinación sobre el Laudo de Arbitraje Obligatorio correspondiente al Caso Núm. AO-02-001, *Junta de Planificación de Puerto Rico y C.U.T.E.*, se reunirán para discutir la legalidad y posibilidad de incluir en este artículo una sección que lea: "Los Delegados de la Unión gozarán de antigüedad más alta sobre cualquier otros(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada, para efectos de cesantías."

Artículo 17 Clasificación y Retribución de Puestos

Sección 1: El Departamento mantiene su facultad para la creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización, **así como los requisitos y las descripciones** de los deberes y responsabilidades de los puestos. **El Departamento implantará un plan de clasificación y la correspondiente escala de retribución, la cual será puesta en vigor en o antes del 1de abril de 2012.**

Artículo 18 Reclutamiento y Selección

Sección 1: El Reclutamiento y la Selección del personal del Departamento se harán con atención al principio de mérito dispuesto en la legislación vigente. El principio que rige el Servicio Público es el mérito, de modo que sean los más aptos los que sirvan al Departamento y que todo empleado sea seleccionado, adiestrado, ascendido, tratado y retenido en su empleo en consideración al mérito y capacidad, sin discrimen conforme a las leyes aplicables, incluyendo discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, por ideas políticas o religiosas, edad, condición de veterano, o por impedimento físico o mental. Tampoco se discriminará por razón de orientación sexual.

Sección 2: El Departamento ofrecerá igualdad de oportunidades para competir por los puestos de carrera incluidos en la composición de la Unidad Apropiada a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas del Departamento. Se ofrecerá la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección de la Agencia a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como: logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razón alguna.

Sección 3: Toda persona que interese ocupar un puesto de carrera incluido en la Unidad Apropiada, deberá cumplir las siguientes condiciones generales:

a. ser ciudadano americano o extranjero legalmente autorizado a trabajar conforme a la legislación aplicable; estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto;

b. cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley de Contribución sobre Ingresos, según enmendada, sobre la radicación de la planilla de contribución sobre ingresos los cuatro (4) años previos a la solicitud;

c. no haber incurrido en conducta deshonrosa;

d. no haber sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral;

e. no hacer uso ilegal de sustancias controladas;

f. no ser adicto al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas;

g. no haber sido destituido del servicio público, ni convicto por los delitos graves o menos graves, en la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en la jurisdicción federal o en cualquiera de los estados de los Estados Unidos de América.

Las condiciones de la (d) a la (h) no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado para ocupar puestos en el servicio público.

Sección 4: Todo empleado que vaya a ocupar un puesto en el Departamento, sea mediante nombramiento original o cualquier otra acción de personal, tiene que reunir los requisitos mínimos de preparación académica y de experiencia que se establezcan para la clase de puesto correspondiente.

Sección 5: <u>Convocatorias</u>

Inciso 5.1 - La Convocatoria es el documento donde constará oficialmente las determinaciones en cuanto a requisitos mínimos y el tipo de examen y todos aquellos aspectos que son necesarios o conveniente divulgar para anunciar las oportunidades de ingreso a una clase de puestos, vigentes o aplicables durante cierto tiempo.

Las siguientes serán las disposiciones generales que regirán el reclutamiento y selección para puestos regulares del servicio de carrera:

a. El reclutamiento para puestos pertenecientes a la Unidad Apropiada se llevará a cabo mediante convocatorias, un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones.

b. Las convocatorias incluirán las normas de reclutamiento para cada clase de puesto encaminadas a atraer al Servicio Público los mejores recursos disponibles. Las convocatorias, sin limitarse a, incluirán título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, sueldo, los requisitos de aprobación de examen o exámenes, cuando tal sea el caso, y los de preparación académica y/o experiencia estarán a su

vez orientados por lo establecido en los planes de clasificación o método de valoración de puestos. Las convocatorias establecerán el tipo de competencia autorizado para cada clase. También incluirán los criterios que habrán de utilizarse para ordenar los nombres de los elegibles en los registros correspondientes.

c. Las convocatorias de empleo para los puestos incluidos en la Unidad Apropiada se publicarán en la página electrónica del gobierno, se enviarán copias a las Oficinas Locales del Departamento y a otras agencias del Servicio Público. Las convocatorias también serán colocadas en los Tablones de Avisos del Departamento. La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos enviará copia a la Unión de las convocatorias en puestos incluidos en la Unidad Apropiada.

d. Cuando la convocatoria establezca un término para la presentación de solicitudes, se publicará por lo menos con diez (10) días laborables de antelación a la fecha de cierre. Cada convocatoria indicará el título de la clase de puesto, naturaleza del trabajo, requisitos mínimos, escala de sueldo, plazo para radicar solicitudes y cualquier otra información necesaria como el tipo de competencia, tipo de examen y/o criterios de evaluación u ordenación de nombres en el registro de elegibles y otra información relevante.

e. Al cubrir un puesto vacante incluido en la unidad apropiada, se anunciarán las oportunidades de empleo mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos los empleados debidamente cualificados puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación por evolución en las funciones del puesto. Lo anterior implica que la certificación de elegibles deberá tener cinco (5) candidatos o más para entrevista. **Los candidatos certificados como elegibles en la convocatoria interna permanecerán en el registro de elegibles resultante de la convocatoria externa.**

Inciso 5.2 – En caso de que no se reciba un número suficiente de solicitudes se podrá extender el período para el recibo de solicitudes, se enmendará o cancelará la convocatoria. En cualquiera de estos casos se emitirá un aviso público con la acción tomada.

Inciso 5.3 – Si el reclutamiento fuera continuo, se podrán ofrecer los exámenes a las personas que los han tomado previamente y han fracasado o interesan mejorar la puntuación obtenida, después de transcurrido un tiempo razonable, en cuyo caso prevalecerá la puntuación más alta obtenida. La determinación del lapso de tiempo a transcurrir para ofrecerles nuevamente el examen a las personas previamente examinadas dependerá de la naturaleza de la clase o del examen o de las necesidades del servicio.

Inciso 5.4 - En los casos en que se determine que el reclutamiento se llevará a cabo mediante un proceso de aprobación de examen,

cualquier persona examinada podrá solicitar la revisión del resultado de su examen si lo hiciere dentro del término de 15 días a partir de la fecha de envío por correo de la notificación de dicho resultado.

Sección 6: **Veteranos**

La Ley Núm. 13 del 2 de octubre de 1980, en su Artículo 4, Incisos (a, c), de la Carta de Derechos del Veterano Puertorriqueño, establece que se adjudicará puntuación adicional a la nota obtenida por concepto de derecho de Preferencia de Veterano, a todo Veterano Licenciado Honrosamente. Para solicitar la Preferencia de Veterano deberá someter copia de la Forma DD-214. Los Veteranos Incapacitados deberán someter documentación oficial de la Administración Federal de Veteranos indicando la naturaleza de la incapacidad y el por ciento (%) de la misma. Se le sumarán cinco (5) puntos a la calificación obtenida por un veterano en cualquier prueba o examen requerido, ya sea de ingreso o ascenso. A los veteranos que tengan una incapacidad relacionada con el servicio se le abonará cinco (5) puntos adicionales a los cinco (5) puntos por ser veterano, para un total de diez (10) puntos.

Sección 7: **Personas con Impedimentos**

La Ley Núm. 81 del 27 de julio de 1996 otorga el beneficio de cinco puntos o el 5% de la puntuación total del examen, adicionales a la nota

de pase obtenida por persona con impedimentos cualificada en cualquier examen. Esta legislación se aplicará a las personas cuyo impedimento físico, mental o sensorial, afecta sustancialmente una o más de las actividades principales de su vida. El beneficio de dicha Ley no aplicará a las personas con impedimentos que cualifiquen para preferencia de veteranos. De solicitar el mismo, deberá someter un certificado médico de no más de doce (12) meses de expedición o cualquier otra evidencia que acredita su condición.

Sección 8: **Beneficiarios de Asistencia Económica Gubernamental**

La Ley Núm. 1 del 7 de enero de 2004 otorga el beneficio de cinco (5) puntos o el 5% de la puntuación total del examen, adicionales a la nota de pase obtenida por una persona beneficiaria de los programas de asistencia económica gubernamental, que se encuentren bajo las disposiciones de Ley de Reconciliación de Responsabilidad de Personal y Oportunidad Laboral (P.R.O.W.R.A.) en Puerto Rico, Ley Pública Federal Núm. 104-193 de 22 de agosto de 1996.

Sección 9: **Registros de Elegibles**

Inciso 9.1 - Significa una lista de nombres de personal que han cualificado para ser considerados para nombramiento en una clase determinada, colocados en orden descendente de calificación.

Inciso 9.2 - Los registros de elegibles serán colocados en estricto orden descendente utilizando las calificaciones o puntuación obtenida para la clase de puesto correspondiente. En casos de puntuaciones iguales, el orden se determinará tomando en consideración uno o más de los siguientes factores:

a. preparación académica general o especial;

b. experiencia;

c. índice o promedio en los estudios académicos o especiales;

d. fecha de presentación de la solicitud.

Inciso 9.3 - Los registros de elegibles serán cancelados cuando estos no respondan a las necesidades del Departamento y la cancelación será notificada por aviso público y en la página electrónica gubernamental a los candidatos que figuren en los mismos.

Sección 10: **<u>Selección</u>**

Inciso 10.1 - Los puestos regulares de carrera vacantes que están incluidos en la composición de la Unidad Apropiada se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

a. Certificación del número de elegibles, el cual no será mayor de diez (10) por cada puesto vacante a cubrir, en el turno que les corresponda en el registro de elegibles.

b. Selección por el Departamento de uno de los candidatos certificados dentro de un límite de veinte (20) días laborables, a

partir de la fecha de envío de la Certificación de Elegibles. Dicho término podrá prorrogarse no más de quince (15) días laborables adicionales, cuando medien circunstancias extraordinarias. Luego de quince (15) días laborables a partir de la fecha de expedición de la certificación de elegibles, los elegibles podrán incluirse en otras certificaciones aún cuando no se haya efectuado la selección correspondiente.

c. A los candidatos certificados que no resultaren seleccionados, se les notificará por escrito. En dicha comunicación se les informará que no han sido seleccionados y la consecuente inclusión en el registro de elegibles.

d. Al completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado pasará a ser un empleado regular de carrera.

Sección 11: Se rechazarán solicitudes, se cancelarán exámenes y se anulará la elegibilidad en el registro, o declarará inelegible para el servicio público a cualquier solicitante que no reúna los requisitos exigidos o que haya realizado o intentado realizar engaño o fraude en la información sometida o que haya realizado o intentado cometer cualquier delito contra la propiedad pública, tales como: apropiación ilegal, robo o mutilación de los exámenes a ofrecerse u ofrecidos.

Sección 12: **<u>Nombramientos Transitorios</u>**

a. Cuando el ocupante del puesto se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo u otras licencias establecidas en este Convenio Colectivo.

b. Cuando no exista un registro de elegibles adecuado para algún puesto que requiera algún tipo de licencia y el candidato a nombrarse posea licencia provisional.

c. Cuando el ocupante del puesto haya sido destituido y haya apelado esta acción ante el foro correspondiente.

d. Cuando el ocupante del puesto haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo.

e. Cuando el ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio y con derecho a regresar a su anterior puesto.

f. Cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un becario, en cuyo caso el nombramiento transitorio se extenderá por el tiempo que dure la beca.

g. Cuando exista una emergencia en la prestación de servicios que haga imposible o dificulte la certificación de candidatos de un registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses. Transcurrido dicho período, del Departamento entender que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses.

h. Cuando el ocupante del puesto regular de carrera pase a ocupar un puesto en el servicio de confianza.

Los nombramientos transitorios en puestos permanentes de la Unidad Apropiada, podrán prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen a dichos nombramientos, excepto lo dispuesto en el inciso (g) que antecede.

Artículo 19 Ascensos

Sección 1: <u>**Definición**</u>

Ascensos significa el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones o salario básico del nivel superior.

Sección 2: Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables.

Sección 3: Los empleados que están incluidos en la Unidad Apropiada podrán ascender mediante exámenes que podrán consistir de pruebas escritas, orales, físicas o de ejecución o evaluación de preparación y experiencia. Además de éstos, se podrán tomar en consideración las evaluaciones del supervisor, análisis del expediente del empleado y los adiestramientos que hayan tomado relacionados con las funciones del puesto al cual se le propone ascender.

Sección 4: Al cubrir un puesto vacante incluido en la unidad apropiada, se anunciarán las oportunidades de ascenso mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos los candidatos debidamente cualificados puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación por evolución en las funciones del puesto. Lo anterior implica que la certificación de elegibles deberá tener cinco (5) candidatos o más para

entrevista. En ausencia de dichos cinco (5) o más candidatos se procederá a publicar una convocatoria externa.

Sección 5: Se podrán autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen, previa la aprobación del examen. Por exigencias especiales y excepcionales del servicio se entenderá la asignación o atención de nuevas funciones o programas; la ampliación de los servicios que presta la agencia; la necesidad de reclutar personal que logre mantener la continuidad en la prestación de los servicios sin necesidad de mayor orientación; inadecuacidad de un registro de elegibles; urgencia por cubrir un puesto vacante que hace impracticable el procedimiento ordinario. Por otro lado, por las cualificaciones especiales de los empleados se entenderá la experiencia adicional; los estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos y los resultados obtenidos del Sistema de Evaluación del Desempeño adoptado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Sección 6: La Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento notificará por escrito a la Unión toda transacción efectuada mediante Ascenso sin Oposición en puestos de la Unidad Apropiada. El Departamento indicará los criterios que fueron utilizados para trabajar el Ascenso sin Oposición.

Sección 7: Los aumentos que recibirán los empleados en los Ascensos no serán menos de la diferencia entre el tipo mínimo de la escala a la que estaba asignada la clase del puesto anterior y el mínimo de la escala de la nueva clase.

Sección 8: Todo empleado ascendido cumplirá con el período probatorio asignado a la clase de puesto a la cual haya sido ascendido. Se podrá separar de un puesto a un empleado de carrera durante o al final de su período probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del período probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otro puesto, el empleado tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con status regular.

Artículo 20 Traslados

Sección 1: <u>**Definición**</u>

Significa el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto a otro en la misma clase o a un puesto en otra clase con funciones o salario básico de nivel similar.

Sección 2: <u>**Fundamentos para los traslados**</u>

El traslado podrá efectuarse a solicitud del (la) empleado(a), para beneficio de éste(a) o respondiendo a necesidades del Departamento en situaciones tales como las siguientes:

Inciso 2.1- Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales en el Departamento para atender nuevas funciones o programas, o para la ampliación o continuación de los programas que la agencia desarrolla.

Inciso 2.2- Cuando se eliminen funciones o programas por efectos de reorganizaciones en el Departamento.

Inciso 2.3- Cuando en el proceso de decretar cesantías sea necesario reubicar empleados(as).

Inciso 2.4- Cuando se determine que los servicios de un(a) empleado(a) pueden ser utilizados más provechosamente en otra dependencia del Departamento debido a sus conocimientos, experiencia, destrezas o cualificaciones especiales, especialmente en casos donde éste ha

adquirido más conocimientos y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de adiestramientos.

Inciso 2.5- Cuando se determine rotar personal para que se adiestre en otras áreas.

Inciso 2.6- Por cualquier otra necesidad del servicio que no esté en contravención con las disposiciones de este Convenio.

Sección 3: **Ámbito de los Traslados**

Se podrán efectuar traslados de empleados(as):

Inciso 3.1 - Dentro de una misma unidad o entre unidades de trabajo del Departamento.

Inciso 3.2 - Entre el Departamento y otros administradores individuales y viceversa.

Inciso 3.3 - Entre el Departamento y los municipios autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y viceversa.

Sección 4: **Normas para los Traslados**

Las siguientes normas regirán los traslados:

Inciso 4.1 - Los traslados no se utilizarán como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente ni resultar oneroso al (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada.

Inciso 4.2 - En cualquier caso de traslado, el (la) empleado(a) de la Unidad Apropiada deberá reunir los requisitos para el puesto al cual sea trasladado(a).

Inciso 4.3 - Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase dentro de la Unidad Apropiada, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, deberá aprobar los requisitos correspondientes para la clase y estará sujeto al período probatorio. Cuando el traslado responda a necesidades del servicio, se obviará el período probatorio.

Inciso 4.4 - Al empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada se le informará por escrito sobre el traslado. Como norma general, la notificación al (la) empleado(a) deberá hacerse con treinta (30) días consecutivos de antelación. Sin embargo, en situaciones de emergencia o en circunstancias imprevistas, podrá hacerse excepción a esta norma.

Inciso 4.5 - Al notificar a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada sobre la decisión de traslado dentro de la Unidad Apropiada, por necesidades del servicio, deberá advertírsele sobre su derecho a acudir al procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio dentro del término de diez (10) días laborables a partir de la fecha de recibo de la comunicación, si estima que se han violado sus derechos. Esta acción no tendrá el efecto de detener la determinación de traslado de la Autoridad Nominadora.

Sección 5: Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el estatus de los(as) empleados(as) permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.

Sección 6: Cuando la solicitud de traslado sea a petición del (la) empleado(a) el Departamento atenderá la misma en el orden en que los miembros de la Unidad Apropiada lo soliciten por escrito, excluyendo aquellos casos por acomodo razonable o por necesidades de servicio.

Sección 7: Cuando la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos reciba más de una solicitud de traslado para un mismo puesto, los empleados serán referidos a la atención del Secretario Auxiliar o Director donde se encuentra la vacante para entrevista. Los traslados estarán sujetos a la disponibilidad de fondos y a la necesidad del servicio.

Sección 8: El Departamento notificará al (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada su determinación sobre una solicitud de traslado dentro del término de treinta (30) días, luego de recibir la misma, exponiendo las razones que justifiquen su decisión.

Sección 9: El Departamento podrá realizar designaciones, cambios o destaques en forma administrativa por un término razonable, no mayor de doce (12) meses, siempre que tal acción no resulte onerosa para el (la) empleado(a).

Sección 10: El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que haya sido notificado(a) de la negativa de la determinación a una solicitud de traslado, tendrá derecho a solicitar la reconsideración al Secretario del Trabajo de la misma en un término de diez (10) días laborables luego de la notificación.

Artículo 21 Labor Interina

Sección 1: El interinato es una situación de trabajo temporera en la cual el (la) empleado(a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupa en propiedad, incluido en la Unidad Apropiada, luego de ser designado por escrito por la Autoridad Nominadora.

Sección 2: El (la) empleado(a) tiene que cumplir con los requisitos del puesto cuyas funciones desempeñará interinamente.

Sección 3: El Departamento notificará por escrito al (la) empleado(a) y a la Unión sobre la designación oficial de interinato.

Sección 4: El (la) empleado(a) podrá ser relevado(a) del interinato por justa causa en cualquier momento cuando así lo determine la Autoridad Nominadora.

Sección 5: El (la) empleado(a) designado(a) por escrito por la Autoridad Nominadora para ocupar interinamente todas las funciones esenciales de un puesto superior al que ocupe en propiedad y haya desempeñado las funciones sin interrupción por treinta (30) días o más, recibirá el pago por la labor interina a partir del día 31 después de haber comenzado el interinato.

Sección 6: El Departamento descontinuará el pago por labor interina, luego de que el (la) empleado(a) sea relevado del interinato por la Autoridad Nominadora. El (la) empleado(a) regresará a su puesto anterior y recibirá el sueldo que corresponde al mismo.

Sección 7: El tiempo servido mediante el interinato se acreditará como parte de los requisitos al competir para puestos similares en ascenso.

Sección 8: Cuando un(a) empleado(a) se le designa a realizar interinamente el trabajo de un(a) empleado(a) que ocupa un puesto superior al de su nombramiento, tendrá derecho a recibir una cuantía no menor a la diferencia entre la clase de puesto que ocupa el (la) empleado(a) y aquella que ocupará interinamente.

Sección 9: Cuando el (la) empleado(a) haya desempeñado funciones interinas de supervisión por doce (12) meses o más y regresara a su puesto oficial de carrera, se le concederá un aumento salarial equivalente a un tipo retributivo en su puesto oficial de carrera.

Sección 10: Ningún pago concedido por labor interina podrá ser considerado como parte integral del sueldo regular del (la) empleado(a) para fines del cómputo para la liquidación de licencias, ni para el cómputo de la pensión de retiro.

Artículo 22 Periodo Probatorio

Sección 1: El periodo probatorio es el término de tiempo durante el cual un(a) empleado(a) que forma parte de la Unidad Apropiada se encuentra en periodo de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones.

Sección 2: Todo(a) empleado(a) nuevo(a), contratado con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropiada, estará sujeto a un período probatorio a base de la especificación de la clasificación a la que pertenece su puesto. A partir de la aprobación del mismo, dicho(a) empleado(a) pasará a ser empleado(a) regular de carrera.

Sección 3: Una vez cada tres (3) meses, el Departamento le notificará a la Unión una lista indicando el nombre, dirección postal y fecha de empleo de todo(a) empleado(a) en periodo probatorio que se encuentre incluido en la composición de la Unidad Apropiada.

Sección 4: Una vez el (la) empleado(a) se convierta en un(a) empleado(a) regular de carrera incluido en la composición de la Unidad Apropiada, tendrá derecho a todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo. Disponiéndose que, a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, bonos, días feriados y los otros beneficios que al presente le son concedidos por el

Departamento, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado(a) probatorio.

Sección 5: Cuando un(a) empleado(a) ha estado cubriendo un puesto con status transitorio de acuerdo a este Convenio Colectivo, y surge la oportunidad de cubrir dicho puesto de manera regular, se le acreditará el tiempo que dicho(a) empleado(a) ha estado cubriendo el puesto de manera transitoria para efectos de su periodo probatorio.

Sección 6: Por mutuo acuerdo, las partes podrán prorrogar el periodo probatorio.

Artículo 23 Adiestramientos para el Desarrollo del Recurso Humano

Sección 1: El Departamento, en su propósito de alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, establecerá y desarrollará programas de adiestramiento y capacitación para el desarrollo de su personal, sujeto a la disponibilidad de fondos y los servicios ofrecidos por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2: Anualmente, el Departamento elaborará un Plan de Adiestramiento y Desarrollo de sus Recursos Humanos basado en las necesidades de desarrollo programático de cada una de las Secretarías, Negociados, Programas u Oficinas. Los adiestramientos también incluirán áreas específicas relacionadas con la profesión o labor técnica especializada que realicen los miembros de la Unidad Apropiada. En estos casos, se reconocerán como tales; seminarios, programas, cursos cortos y conferencias.

Sección 3: La selección de candidatos a estos adiestramientos la hará el Departamento a base de las necesidades establecidas en el Plan de Necesidades de Adiestramiento para cada año. Todas las solicitudes recibidas tienen que estar previamente aprobadas por los supervisores y los Secretarios Auxiliares del área correspondiente. Si los adiestramientos, seminarios, programas, cursos cortos y conferencias tuvieran costo para el Departamento, su aprobación dependerá de la disponibilidad de fondos.

Sección 4: Todo(a) empleado(a) deberá participar en un máximo de dos (2) adiestramientos con o sin costo por semestre.

Sección 5: Las nominaciones deberán tramitarse a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos con quince (15) días laborables de anticipación a la fecha del adiestramiento.

Sección 6: Las cancelaciones se tramitarán con siete (7) días de anticipación a la fecha del adiestramiento y las mismas tienen que ser aprobadas por los supervisores y los Secretarios Auxiliares del área correspondiente. Si el adiestramiento es con una organización privada se cumplirá con la política de cancelación que esta establezca. Las cancelaciones las notificarán mediante memorando.

Sección 7: Los supervisores autorizarán adiestramientos relacionados con la labor y el desempeño del empleado. Estos adiestramientos deberán incluirse en el Plan de Necesidades y en el Plan de Desarrollo del Empleado y justificar la necesidad del adiestramiento en la evaluación del desempeño que se les realiza anualmente a los empleados.

Sección 8: El Departamento mantendrá en el expediente de cada uno de sus empleados(as), un historial de los adiestramientos en los que éstos(as) participen. Dicho historial podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia para la toma de decisiones relativas a ascensos, traslados y asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal. El historial de adiestramiento del (la) empleado(a) podrá incluir evidencia de participación de adiestramientos por iniciativa propia, en entidades educativas reconocidas.

Sección 9: Cuando el Departamento autorice adiestramientos de corta duración a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, se le concederá como asunto oficial y sin cargo a ningún tipo de licencia.

Sección 10: Las horas de cursos otorgados por la Oficina de Ética Gubernamental para mantener un proceso de educación continua, no serán consideradas para fines de los adiestramientos requeridos en la Sección 4 de este artículo.

Sección 11: Todos los adiestramientos incluidos en el Plan de Adiestramientos & Desarrollo de los Recursos Humanos establecido serán sufragados por el Departamento, sin costo alguno al (la) empleado(a).

Sección 12: El Departamento circulará, a través de sus diferentes oficinas, el Plan de Adiestramientos y Desarrollo, para que el (la) empleado(a) pueda solicitar su participación en los seminarios, programas, cursos cortos, conferencias y adiestramientos que se programen.

Artículo 24 Becas

Sección 1: **Becas**

El Departamento otorgará becas conforme establece la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, con el propósito de preparar personal en áreas altamente especializadas o de difícil reclutamiento.

Sección 2: **Requisitos para la concesión de becas**

En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:

a. La beca tiene que estar incluida en el Plan de Necesidades de Adiestramiento, preparado por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, a otorgarse para el año que corresponda. El Plan de Necesidades de Adiestramiento aprobado por el Secretario, se enviará a la Unión.

b. Los(as) candidatos(as) participarán en competencias en igualdad de condiciones.

c. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades del Departamento y los recursos disponibles.

d. Los(as) candidatos(as) serán seleccionados de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades, hubiera solamente un(a) candidato(a) cualificado, se le concederá a éste(a) la beca.

e. Las personas seleccionadas para obtener beca formalizarán contratos, comprometiéndose a trabajar para el Servicio Público por tiempo igual al doble del tiempo de estudios, una vez terminados

los mismos, a menos que la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) o el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) le exima de dicha obligación.

f. Los(as) empleados(as) que compitan para becas deberán estar rindiendo servicios satisfactorios, conforme a las evaluaciones del desempeño correspondiente al año de la beca.

g. Todo(a) becario(a) que sea nombrado(a) al completar sus estudios, estará exento(a) de tomar el examen correspondiente a la clase de puesto, o a su equivalente en otros planes de valoración, para el cual se le otorgó la beca.

h. Se podrán conceder becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones de los(as) empleados(as) así lo justifiquen. En estos casos se le notificará a la Unión las circunstancias que justifiquen tal concesión dentro de los siguientes diez (10) días laborables de la selección del (la) empleado(a). Las becas sin oposición se anunciarán internamente mediante convocatoria de intención para saber si hay más de un(a) (1) candidato(a) interesado(a) en la misma.

i. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, sin habérsele eximido de tal obligación, vendrá obligada a devolver la cantidad invertida más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron

desembolsados los fondos y será inelegible para prestar servicios en el Departamento por tiempo igual al triple del tiempo de estudios.

Sección 3: El Departamento congelará el puesto reservado al becario excepto que, por necesidades del servicio, se podrá cubrir mediante nombramiento transitorio por el tiempo que dure la beca.

Sección 4: El (la) empleado(a) trabajará para el Departamento por un período equivalente al doble del tiempo que haya estudiado mediante la beca.

Sección 5: **Licencia sin sueldo por el término de la beca**

El Departamento le concederá licencia sin sueldo al (la) empleado(a), por el tiempo de duración de la beca. El (la) empleado(a) regresará a su empleo y se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.

Artículo 25 Educación Continuada

Sección 1: **Concesión de tiempo sin cargo a licencia**

Los(as) empleados(as) a los que se les requiere cursos de educación continuada bajo leyes y reglamentos aplicables, como requisito legal de recertificación de licencia para ejercer sus respectivas profesiones en su empleo en el Departamento; se les concederá el tiempo para asistir a los cursos mínimos requeridos por ley sin cargo a ninguna licencia.

Sección 2: **Aportación**

En adición a lo anterior, el Departamento aportará la cantidad de $75.00 por empleado(a) para contribuir a sufragar el costo de los cursos y colegiaciones por cada año de vigencia del convenio, previa presentación de evidencia escrita de la institución correspondiente, de haber incurrido en el gasto.

El Departamento pagará dicha suma al (la) empleado(a) una vez por cada año de vigencia y cuando sea requerido para practicar su profesión en su empleo en el Departamento. El pago será efectuado por la Oficina de Finanzas dentro de los treinta (30) días siguientes a la presentación de la evidencia escrita de la institución correspondiente.

Sección 3: Todo(a) empleado(a) tendrá que tomar cada dos (2) años un mínimo de diez (10) horas de cursos otorgados por la Oficina de Ética Gubernamental para mantener un proceso de Educación Continuada, según dispone la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Artículo 26 Reubicaciones

Sección 1: El Departamento podrá reubicar a los(as) empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropiada que sean afectados por un Plan de Cesantías, en puestos de igual o similar clasificación o en puestos con funciones de nivel inferior.

Inciso 1.1. Cuando la reubicación sea a un puesto igual o similar clasificación, los(as) empleados(as) mantendrán su sueldo, status y antigüedad.

Inciso 1.2. Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los(as) empleados(as) deberán exponer por escrito su conformidad con el mismo y deberán reunir los requisitos mínimos de la clase. En estos casos, el sueldo de los(as) empleados(as) no se verá afectado y mantendrán su status y antigüedad.

Sección 2: Los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada, que sean cesanteados(as) por la eliminación de puestos, permanecerán en un registro especial de elegibles para reempleo por un término de veinticuatro (24) meses, con preferencia a ocupar puestos de nueva creación o vacantes de la Unidad Apropiada que correspondan a la clase de puestos ocupados por ellos(as) u otras similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo: siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos y estén disponibles para desempeñar las funciones del puesto. El (la)

empleado(a) que esté incluido(a) en este registro y rehuse aceptar el puesto, será eliminado del mismo.

Sección 3: El registro de elegibles establecido para la reubicación de empleados(as), tendrá prioridad sobre los demás registros de elegibles. El Departamento, agotará este registro de personal por clases de puestos en primer término cuando sea necesario cubrir vacantes, antes de utilizar otros registros de elegibles.

Artículo 27 Reducción de Personal

Sección 1: El Departamento podrá decretar cesantías en el servicio, sin que constituya acción disciplinaria o destitución, en las siguientes circunstancias:

a) eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos;

b) cuando se determine que el (la) empleado(a) está física o mentalmente incapacitado(a) para desempeñar los deberes esenciales de su puesto con o sin acomodo razonable. El Departamento podrá requerir someterse a examen médico a empleados cuando exista evidencia de problemas en la ejecución de las tareas o de seguridad o cuando lo requieran otras leyes federales; para determinar aptitud para realizar las funciones de un puesto y cuando se requieran exámenes médicos voluntarios como parte de programas de salud. La negativa del (la) empleado(a) a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de que está impedido para desempeñar las funciones esenciales de su puesto. Esta acción se notificará al (la) empleado(a) apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.

c) cuando el (la) empleado(a) esté inhabilitado por accidente del trabajo o condición ocupacional y en tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por un periodo mayor al que el Departamento venga obligado, de conformidad a este Convenio

Colectivo, a reservar el empleo que desempeñaba el empleado(a) sindicado(a) al momento de ocurrir el accidente de trabajo. De esta acción se notificará al empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista informal administrativa.

Sección 2: Antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, el Departamento agotará todos los recursos a su alcance para evitar cesantías con acciones, tales como: reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en departamentos, oficinas o programas en que haya necesidad de personal, readiestramiento del (la) empleado(a) para reubicarlo(a) en otro puesto, cuando pueda hacerse razonablemente antes de la fecha límite de la cesantía, disfrute de vacaciones acumuladas, concesión de licencia sin sueldo, hasta tanto cese la crisis presupuestaria, cuando el Departamento tome la decisión por la insuficiencia presupuestaria temporera que no requiera la eliminación permanente del puesto. En tales casos, se observará el orden de prelación previamente establecido en el método de decretar cesantías, reducción de la jornada de trabajo y descenso del (la) empleado(a) como último recurso para evitar la cesantías.

Sección 3: El orden de las cesantías se establecerá a base de la clasificación de la clase afectada por el Plan de Cesantías y el status de los(as) empleados(as). En cada clasificación serán separados(as) en primer término los(as) empleados(as) contratados o subcontratados que realizan funciones

similares a empleados(as) incluidos en la Unidad Apropiada; en segundo lugar los(as) empleados(as) irregulares(as); en tercer lugar, los(as) empleados(as) transitorios(as); en cuarto lugar los(as) empleados(as) probatorios nuevos en el Servicio Público y en último término, serán separados(as) los(as) empleados(as) regulares. Para efectos de este artículo, los(as) empleados(as) probatorios que inmediatamente antes de adquirir dicho status, hubiesen sido regulares se considerarán como empleados(as) regulares.

Sección 4: Para determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías, el Departamento tomará en consideración: productividad, hábitos y actitudes reflejadas en el Sistema de Evaluación del Desempeño y la antigüedad en el Servicio. Cuando no exista documentación válida para determinar el desempeño de las funciones, el factor determinante será la antigüedad, de manera que queden cesantes los(as) empleados(as) de menos tiempo en el servicio. A los fines de determinar antigüedad ininterrumpida, se considerará todo servicio prestado, ininterrumpidamente, en puestos en las agencias comprendidas dentro del Sector Público. En casos de igual antigüedad, se tomará en consideración productividad del (la) empleado(a) sindicado(a).

Sección 5: Las partes acuerdan que previo a decretar las cesantías, se permitirá acceso a la Unión, con noventa (90) días previo a la implantación del Plan

de Cesantías, a la información que justifique el mismo, de manera que ésta pueda presentar sus recomendaciones.

Sección 6: El Departamento notificará por escrito a todos(as) los(as) empleados(as) a quien haya de cesantear, y a la Unión, con no menos de treinta (30) días laborables de antelación a la fecha en que el (la) empleado(a) habrá de quedar cesante. En dicha comunicación, se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para intentar prevenirla o minimizarla.

Sección 7: Ninguna cesantía de empleados(as) será efectiva a menos que se cumpla con el requisito de notificación. El Departamento procederá a establecer un procedimiento escrito a los efectos de decretar cesantías en caso de éstas ser necesarias, el mismo será divulgado o estará disponible para conocimiento de cualquier empleado(a) interesado(a).

Artículo 28 Salud y Seguridad en el Trabajo

Sección 1: El Departamento se compromete a velar por el fiel cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables relacionados con la Salud y Seguridad en el Trabajo con el fin de establecer condiciones seguras para proteger a los(as) empleados(as) contra accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales.

Sección 2: Las partes acuerdan formar un Comité de Salud y Seguridad. La composición del Comité será de dos (2) miembros en representación del patrono y dos (2) en representación de la Unión. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los(as) empleados(as). También hará recomendaciones para solucionar dichas situaciones. Del mismo modo, el Comité deberá aprobar unas Reglas para el desarrollo de sus funciones dentro de los sesenta (60) días siguientes a la firma del Convenio Colectivo.

Sección 3: El Comité considerará todos los factores de riesgo en las áreas de trabajo por iniciativa propia o porque hayan sido traídos ante su consideración y efectuará y dará seguimiento a las recomendaciones acordadas sobre medidas preventivas o soluciones finales para corregir las mismas.

Sección 4: Las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir a los foros y/o organismos correspondientes. No obstante, la Unión podrá recurrir a los

foros y/o organismos administrativos aplicables en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o el Departamento.

Sección 5: El Departamento tomará las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes del trabajo y el mantenimiento de un ambiente de trabajo libre de riesgos ocupacionales reconocibles, y exigirá el cumplimiento de los mismos a los(as) empleados(as) y supervisores(as).

Sección 6: El Departamento proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por Ley o la reglamentación vigente que son necesarios para que los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.

Sección 7: Las partes acuerdan respetar las medidas para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio.

Sección 8: Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, supervisor o su representante sindical dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurre la misma. No obstante, en aquellos casos de accidentes catastróficos como los son muerte, hospitalización de tres (3) empleados(as) o más, o desmembramiento, la notificación al Comité de Salud y Seguridad se realizará dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes al mismo.

Sección 9: El patrono concederá tiempo razonable y durante horas laborables a los miembros del Comité de Salud y Seguridad, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo, cuando surjan.

Sección 10: Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado.

Sección 11: Los funcionarios del Departamento no ordenarán a empleado(a) alguno(a) cubierto(a) por este Convenio Colectivo que no haya sido provisto de protección con equipo y medidas de seguridad indispensables para efectuar tareas que incidentalmente, según el entendimiento de una persona prudente y razonable, pongan en riesgo la salud, vida o seguridad personal, ni tomarán medidas disciplinarias en caso de que el (la) empleado(a) se negare a efectuar tareas evidentemente riesgosas para su salud, vida o seguridad personal.

Artículo 29 Jornada de Trabajo

Sección 1: La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½). El horario de trabajo de todos(as) los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropiada será el existente a la firma de este Convenio Colectivo. No obstante, el Departamento, luego de dialogarlo con la Unión, podrá establecer horarios especiales para diferentes grupos de trabajo o divisiones, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

Sección 2: La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) sobre la base de cincos días (5) días laborables. La jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo como días de descanso. Sin embargo, de existir necesidades de servicio que así lo requieran, el Departamento dialogará con la Unión (excepto en situaciones de comprobada necesidad urgente e inaplazable) antes de establecer, para todo o parte del personal incluido en la Unidad Apropiada, una jornada semanal regular comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda cinco (5) días laborables y dos (2) días de descanso.

Las partes se reunirán, con previa notificación a la Unión, para dialogar sobre los efectos de los cambios en la jornada de trabajo,

tomando en consideración criterios, tales como: la asistencia, la voluntariedad y la antigüedad.

Sección 3: El período para tomar alimentos será de una (1) hora que se asignará por el Departamento entre la tercera hora y media y quinta hora de trabajo. Ningún miembro de la Unidad Apropiada trabajará durante el período de tomar alimentos sin la autorización expresa del supervisor inmediato o Representante Autorizado(a).

En situaciones de emergencia se podrá requerir al (la) empleado(a) que preste servicios en su hora de tomar alimentos o parte de ésta.

La hora de tomar alimentos podrá reducirse a media (½) hora por necesidad del servicio o conveniencia del (la) empleado(a). El acuerdo que se suscriba con tal propósito, deberá ser aprobado por la Unión.

Sección 4: Los miembros de la Unidad Apropiada disfrutarán de dos (2) períodos de descanso que no excederán de quince (15) minutos cada uno, entre 9:00 a.m. y 10:00 a.m. y entre 2:00 p.m. y 3:00 p.m. o según sea acordado entre el (la) supervisor(a) y el (la) empleado(a), para evitar que se afecten los servicios que rinde el Departamento. El período de merienda se disfrutará dentro o fuera del área de trabajo y los mismos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados. Cuando el (la) empleado(a) se exceda del período

establecido, el (la) supervisor(a) recomendará el descuento de los balances de licencia de vacaciones o del sueldo, según sea el caso.

Sección 5: Será responsabilidad de todo miembro de la Unidad Apropiada observar fielmente el horario regular de trabajo establecido por el Departamento.

Sección 6: El Departamento le concederá a los miembros de la Unidad Apropiada dos períodos de gracia de cinco (5) minutos al comenzar la jornada regular diaria y al reanudar sus labores después de disfrutar del periodo de tomar alimentos. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumuladas por el (la) empleado(a). No obstante, la utilización excesiva del mismo, puede dar lugar a que se considere como tardanza y a que se tomen medidas correctivas.

Sección 7: La entrada después de los cinco (5) minutos de los dos (2) periodos de gracia al comenzar la jornada regular diaria, y al reanudar labores después de disfrutar del periodo de tomar alimentos será considerada como una tardanza. La tardanza es computada a partir de la hora oficial de entrada. Será responsabilidad de cada empleado(a) informar a su supervisor(a) inmediato(a) el motivo de su tardanza.

Sección 8: Los miembros de la Unidad Apropiada podrán acogerse al Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los

Empleados Públicos, según las disposiciones del Reglamento establecido.

Sección 9: Los miembros de la Unidad Apropiada que estén acogidos al Programa de Oportunidades de Horario Reducido para los Empleados Públicos continuarán en el mismo hasta que el (la) empleado(a) solicite por escrito la renovación o cancelación de su participación en el Programa, con treinta (30) días de antelación a la fecha de vencimiento del término solicitado.

Artículo 30 Días Feriados

Sección 1: Los días que se indican a continuación, así como aquellos otros que mediante proclama de el (la) Gobernador(a) de Puerto Rico, el Presidente de los Estados Unidos, o por Ley sean declarados feriados, serán días libres con paga sencilla para los empleados cubiertos por este convenio:

a. Día de Año Nuevo	1ro de enero
b. Día de Reyes	6 de enero
c. Natalicio de Eugenio María de Hostos	segundo lunes de enero
d. Martin Luther King	tercer lunes de enero
e. Natalicio Jorge Washington	tercer lunes de febrero
f. Día de la Abolición de la Esclavitud	22 de marzo
g. Viernes Santo	movible
h. Natalicio José de Diego	tercer lunes de abril
i. Día de Recordación	último lunes de mayo
j. Día de la Independencia de los Estados Unidos	4 de julio
k. Natalicio Luís Muñoz Rivera	tercer lunes de julio
l. Día de la Constitución de PR	25 de julio
m. Natalicio José Celso Barbosa	27 de julio
n. Día del Trabajo	primer lunes de septiembre

o. Día del Descubrimiento de América	12 de octubre
p. Día del Veterano	11 de noviembre
q. Día del Descubrimiento de PR	19 de noviembre
r. Día de Elecciones Generales de PR	movible
s. Día de Acción de Gracias	4to jueves de noviembre
t. Día de Navidad	25 de diciembre

Sección 2: **<u>Días feriados que caen en domingo</u>**

El Departamento reconoce que los días feriados que caen domingo se concederá el día laborable siguiente (lunes).

Sección 3: **<u>Definición de día feriado completo</u>**

Los días feriados completos comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día feriado que corresponda. Cuando se trate de un día feriado completo se entenderá que comprende la jornada regular de trabajo completa del (la) empleado(a) ese día o la parte de ella comprendida dentro del periodo de veinticuatro (24) horas de dicho día.

Sección 4: El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá el derecho de asignar trabajo a los miembros de la Unidad Apropiada en cualquiera de los días feriados, cuando la necesidad del servicio así lo requiera. Los(as) empleados(as) unionados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en los días feriados.

Sección 5: <u>Día de cumpleaños</u>

a. El Departamento concederá libre con paga el día del cumpleaños del (la) empleado(a). El (la) empleado(a) que cumpla año el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1ro de marzo en años bisiestos. Cuando el cumpleaños corresponda a un día feriado o en uno de los días no laborables del (la) empleado(a), lo disfrutará el próximo día laborable. Cuando el (la) empleado(a) esté en uso de su licencia, excepto en licencia sin sueldo y licencia militar sin sueldo, se reprogramará el disfrute del día del cumpleaños en un término que no excederá de quince (15) días laborables a partir del momento en que el (la) empleado(a) se reinstale al servicio.

b. El (la) empleado(a) deberá notificar por escrito a su supervisor(a) por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de su cumpleaños.

c. El empleado en acuerdo con el supervisor podrá cambiar el disfrute del día de cumpleaños, siempre y cuando sea una fecha prospectiva no más tarde de treinta (30) días calendarios.

Sección 6: <u>Proclama</u>

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 proclamas del (la) Gobernador(a) de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico.

Artículo 31 Tiempo Extra de Trabajo

Sección 1: Será tiempo extra, aquellas horas que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados, días de descanso o en cualquier día que se suspendan los servicios por orden del (la) Gobernador(a) sin cargo a licencia.

Sección 2: El Programa de trabajo del Departamento del Trabajo se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de la jornada regular establecida para los(as) empleados(as). No obstante, el Departamento cuando por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los(as) empleados(as) que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria o semanal, o que trabajen en cualquier día feriado, días de descanso o en cualquier día en que se suspendan los servicios por el (la) Gobernador(a). En estos casos mediará una autorización previa del (la) supervisor(a) del (la) empleado(a), la cual estará aprobada por la autoridad nominadora o por el funcionario en quien éste delegue. Los supervisores tomarán medidas para que cuando un(a) empleado(a) permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.

Sección 3: Cuando se anticipe la necesidad de tiempo extra, el Departamento procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, el Departamento notificará con suficiente antelación dependiendo de la situación, la asignación de los turnos a los(as) empleados(as) de manera que se garantice que no sean los(as) mismos(as) empleados(as) los que siempre trabajen extra.

Sección 4: Un(a) empleado(a) que no pueda trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por el Departamento en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado(a).

Sección 5: Los(as) empleados(as) tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en exceso de su jornada regular, diaria o semanal, hora de tomar alimentos y por los servicios prestados en los días feriados, en los días de descanso, o en los días en que se suspendan los servicios sin cargo a licencia por el (la) Gobernador(a). Esta licencia la disfrutará el (la) empleado(a) dentro del período de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra. Si por necesidad del servicio esto no fuera posible se acumulará dicha licencia hasta un máximo de doscientos cuarenta (240) horas. En los casos de empleados(as) en puestos de seguridad y salud se podrían acumular hasta cuatrocientas ochenta (480)

horas. La compensación de tiempo extra en tiempo compensatorio no procede para las horas que el (la) empleado(a) acumule en exceso de los límites mencionados, y por consiguiente, se pagará en efectivo dichos excesos.

Sección 6: El pago de las horas extras acumuladas en exceso de doscientas cuarenta (240) y cuatrocientas ochenta (480), según sea el caso, se pagarán en efectivo, a razón de tiempo y medio a base del salario que esté devengando el (la) empleado(a) al momento de pagarle. Dicho pago se efectuará dentro del período de pago en que se realizó el trabajo extra o dentro del próximo, de no ser posible por razón de que no se hayan podido computar las horas extras a pagar.

Artículo 32 Dietas, Millajes y Alojamiento

Sección 1: El Departamento pagará a los miembros de la Unidad Apropiada compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a u empleo fuera de su área de trabajo.

Sección 2: Cuando a un miembro de la Unidad Apropiada se le requiera que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, el Departamento le compensará los gastos de dieta y millaje, y además, tendrá la cubierta del seguro de responsabilidad pública de la Agencia.

Sección 3: El supervisor inmediato, o cualquier otro funcionario autorizado en ausencia del supervisor, tendrán la responsabilidad de certificar y cuando proceda, autorizar dichos pagos. Disponiéndose, que si el (la) empleado(a) utiliza su autorizado por su supervisor o funcionario autorizado, no tendrá derecho a recibir esta compensación.

Sección 4: El Departamento reconoce el derecho que tiene un(a) empleado(a) a recibir su dieta siempre que por motivo de asunto oficial debidamente autorizado su periodo de almuerzo ocurra fuera de su área regular de trabajo.

Sección 5: El pago de millaje se compensará a razón de 45 centavos por milla. Durante el primer año de Convenio Colectivo, para los próximos dos años de vigencia de Convenio Colectivo estará sujeta a negociación a partir del **1 de abril de 2011.**

Inciso 5.1 Para determinar el importe a pagarse por millaje, se utilizará el Cuadro Indicando Distancia Entre Pueblos que emite la Autoridad de Carreteras. Cuando se viaje a lugares que no aparezcan en dicho Cuadro, la base para computar el importe a reembolsarse por millaje será el número de millas recorridas según e cuenta millas del automóvil. La Agencia determinará la razonabilidad de las millas reclamadas usando como guía las distancias en millas entre pueblos cercanos y experiencias anteriores a la forma que considere más conveniente.

Inciso 5.2 Cuando un miembro de la Unidad Apropiada autorizado a utilizar automóvil privado en misiones oficinales vaya de pasajero, no tendría derecho al reembolso por concepto de millaje. Para tener dicho reembolso, este deberá conducir su automóvil privado.

Inciso 5.3 En caso de miembros de la Unidad Apropiada, autorizados a utilizar automóvil privado en misiones oficiales, que viajen acompañados de otro miembro de la Unidad Apropiada o visitantes que hayan sido autorizados a viajar en el mismo automóvil, se le concederá por cada acompañante un reembolso de 2 centavos adicionales por cada milla.

Sección 6: El pago de dietas a los miembros de la Unidad Apropiada, para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada, según sea el caso y conforme a los importes que se indican a continuación.

	Salidas antes de	Regreso después de	
Desayuno	6:30 a.m.	8:00 a.m.	$4.00
Almuerzo	12:00 m	1:00 p.m.	$8.00
Comida	5:00 p.m.	7:00 p.m.	$9.00

Sección 7: **Viajes que requieran alojamiento**

Los miembros de la Unidad Apropiada que se le requiera viajar a asuntos oficiales en y fuera de Puerto Rico, tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento, cuando la actividad a participar se extienda por más de una noche.

Sección 8: En estadía de una noche, el(la) empleado(a) tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes. Disponiéndose, que cuando sea imposible obtener esta evidencia presentará certificación al efecto. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentren o en las facilidades de hotelería más cercanas.

Sección 9: El reembolso de las dietas y millaje para los miembros de la Unidad Apropiada se realizará en cheque separado.

Artículo 33 Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas

Sección 1: El Departamento y la Unión son partícipes de la política pública dirigida a erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Estas prácticas son demoledoras para las relaciones obrero-patronales por sus pésimas consecuencias, tales como los son la disminución en la productividad y eficiencia, el ausentismo crónico, la pérdida de concentración, la desmoralización, los accidentes y lesiones, el deterioro en las relaciones personales y la comisión de delitos, entre otras.

Sección 2: Con el fin de propiciar un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas, la Unión reconoce la facultad que tiene el Departamento para poner en vigor el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas para los Funcionarios y Empleados del Departamento y Organismos adscritos a esta Agencia, cuya autoridad es conferida por la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

Sección 3: Este Programa se administrará de forma objetiva, justa e imparcial, sin promover discrimen de clase alguna y garantizando la confidencialidad establecida en la legislación vigente.

Sección 4: El Programa tendrá como su objetivo primordial la identificación de los empleados usuarios de sustancias controladas para lograr su rehabilitación. El Departamento se compromete a mantener informados a los empleados sobre los objetivos y propósitos del mismo.

Sección 5: Todo lo antes expuesto en armonía con las prerrogativas que a las partes le confiere la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público, Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.

Artículo 34 Pago de Colegiación

Sección 1: El Departamento aportará el pago total de la cuota de colegiación compulsoria a todo(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropiada que se le exija estar al día en el pago de la misma para poder ejercer sus funciones.

Sección 2: El pago correspondiente se realizará a través del método de reembolso y será tramitado luego del (la) empleado(a) haber presentado el recibo correspondiente ante la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, quien lo referirá a la Oficina de Finanzas con el propósito de que el (la) empleado(a) sindicado(a) reciba el pago en un plazo no mayor de treinta (30) días laborables luego de presentado el recibo correspondiente.

Artículo 35 Pago Global a la Separación del Servicio

Sección 1: Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio, todo(a) empleado(a) tendrá derecho a recibir un pago global por la licencia de vacaciones acumuladas hasta un máximo de sesenta (60) días.

Sección 2: Al renunciar a su puesto o a la separación del servicio el (la) empleado(a) tendrá derecho a recibir también un pago global por la licencia por enfermedad acumulada, si tiene diez (10) años o más de servicio público.

Sección 3: El pago global se hará a razón del sueldo que el (la) empleado(a) estuviera devengando a la fecha de efectividad de la renuncia o separación e independientemente de los días que hubiere disfrutado de dicho sueldo durante el año. Además, dicho pago estará sujeto a todos los descuentos que normalmente se venían haciendo del pago del empleado excepto descuentos por concepto de ahorros al Sistema de Retiro del E.L.A. y la Asociación de Empleados del E.L.A.

Sección 4: En caso de muerte del (la) empleado(a) la liquidación de sus licencias acumuladas (regular y enfermedad) será realizada conforme a las disposiciones del Reglamento Núm. 13 aprobado el 22 de julio de 2005 del Departamento de Hacienda.

Sección 5: El Departamento se compromete a remitir a la Asociación de Empleados del E.L.A. y al Sistema de Retiro las deudas y aportaciones descontadas, pero no efectuadas.

Sección 6: El Departamento hará el pago correspondiente dentro de los siguientes treinta (30) días laborables, luego de que el (la) empleado(a) haya sometido la totalidad de los documentos.

Artículo 36 Proyectos Especiales

Sección 1: **Concepto del Departamento**

La Unión y el Departamento reconocen que todos los Proyectos Especiales entre los que se encuentran el Centro de Desarrollo Infantil, Empleo de Verano y el Campamento de Verano, son una gestión de alta prioridad para contribuir el mejoramiento de la calidad de vida de las familias de los(as) empleados(as) de la Unidad Apropiada. En la búsqueda de opciones y soluciones para la multiplicidad de situaciones que enfrenta la familia puertorriqueña, estos proyectos se han identificado como un medio viable a tales fines. El propósito primordial de éstos es proveer buen cuidado físico, seguridad, protección y experiencias saludables que estimulen el desarrollo integral de los(as) hijos(as) de los(as) empleados(as). Estos proyectos dependen de la disponibilidad de fondos para su ampliación y continuidad. Los beneficios económicos de este Artículo serán efectivos al 1 de agosto de 2006.

Sección 2: **Centro de Desarrollo Infantil**

Inciso 2.1 - El Departamento brindará los servicios de cuido de niños para los hijos(as) de los miembros de la Unidad Apropiada. Los servicios se ofrecen a niños(as) que tengan de 2 a 5 años y que estén entrenados para ir al baño. Todos los(as) empleados(as) que tengan hijos(as) entre las edades antes indicadas deberán matricular a los(as)

niños(as) en el Centro de Desarrollo Infantil, mientras hayan espacios disponibles.

Inciso 2.2 - En los casos en que existan razones válidas para que un (a) empleado (a) no pueda utilizar los servicios que ofrece el Centro de Desarrollo Infantil, la Agencia asumirá el costo del centro de cuido seleccionado por los (as) empleados (as), hasta un máximo de $150.00 mensual por hijo(a) en edad pre-escolar y hasta un máximo de dos (2) hijos(as) por núcleo familiar.

Inciso 2.3 - Para tener derecho al disfrute de este beneficio, el (la) empleado (a) deberá presentar evidencia del pago realizado al centro de cuido correspondiente, mensualmente, a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos.

Los centros de cuidado infantil seleccionados deberán estar certificados por el Departamento de la Familia.

Sección 3: **Programa de Empleo de Verano**

Este programa se desarrolló para ofrecer oportunidades y experiencias de trabajo a hijos(as) de empleados(as). Estos participantes cumplirán con los criterios de elegibilidad que se establecen en el Manual del Programa de Empleo de Verano para Jóvenes, entre otros criterios deberán cumplir con lo siguiente:

1. Ser hijo(a) de empleado(a) (participa uno [1] por familia).

2. Edad (Según lo establecido en el Manual del Programa de Empleo de Verano para Jóvenes)
3. Estar estudiando con un promedio mínimo de 2.00 (C)

Estos participantes no pertenecerán a la Unidad Apropiada, ni les aplicará ninguno de los beneficios del Convenio Colectivo. Sólo recibirán aquellos beneficios derivados de las leyes que les sean aplicables.

Sección 4: <u>Campamento de Verano</u>

El Departamento fomentará y colaborará económicamente para que los(as) hijos(as) de los(as) empleados(as) participen de un campamento de verano, siempre y cuando la situación fiscal así lo permita. Los criterios de elegibilidad para reclamar el reembolso de hasta $200.00 por hijos(as), se suplirán cada año mediante memorando emitido por el Secretario. Las edades para participar del campamento de verano son de cuatro (4) a trece (13) años.

Artículo 37 Seguro Choferil

Sección 1: El Departamento aportará la totalidad del Seguro Choferil a todos(as) los(as) empleados(as) de la Unidad Apropiada, protegidos por la Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada, conocida como Ley de Seguro Social para Choferes y otros Empleados.

Artículo 38 Plan Médico

Sección 1: El Departamento tramitará toda solicitud de ingreso al plan médico libre selección, autorizado por el Secretario de Hacienda, que someta cualquier miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo, en las fechas establecidas para tales propósitos.

Sección 2: El Departamento aumentará la aportación patronal al plan médico en la cantidad de $50.00 mensuales durante el primer año de vigencia del presente Convenio Colectivo. Este beneficio económico será efectivo del 1 de octubre de 2010.

Sección 3: La aprobación patronal para los otros dos años de vigencia del Convenio Colectivo estará sujeta a negociación, **a partir del 1 de abril de 2011.**

Sección 4: Si por legislación se conceden aumentos en la aportación al Plan médico de los(as) empleados(as) púbicos cubiertos por la Ley Núm. 45, que sean mayores a los aquí convenidos, se ajustarán a lo dispuesto en dicha legislación. Los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Artículo 39 Salarios

Sección 1: Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, recibirá un aumento salarial mensual de $100.00 durante el primer año de vigencia del Convenio Colectivo. Este beneficio económico será efectivo el 1 de octubre de 2010.

Sección 2: Los aumentos salariales para los otros años de la vigencia del Convenio Colectivo están sujetos a negociación **a partir del 1 de abril de 2011.**

Sección 3: Si por legislación se conceden aumentos de sueldo a los (as) empleados (as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. Los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.

Artículo 40 Bono de Navidad

Sección 1: De conformidad a la legislación vigente, durante el mes de diciembre de 2010, el Departamento otorgará un Bono de Navidad por la cantidad de Mil Dólares ($1,000) a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo que reúna los requisitos que dispone la Ley para recibir este beneficio.

Sección 2: El Bono de Navidad para los otros años de la vigencia del Convenio Colectivo estará sujeto a negociación **a partir del 1 de abril de 2011.**

Sección 3. Si por la legislación se concede un Bono de Navidad a los (as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley 45, cuya cantidad sea mayor a la convenida a este Artículo, el Bono de Navidad aquí acordado se ajustará a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. El Bono de Navidad acordado en este Artículo no será adicional al concedido mediante legislación.

Artículo 41 Licencia Sindical

Sección 1: A solicitud de la Unión, el Departamento reconocerá una licencia sindical sin sueldo a dos (2) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por el Convenio Colectivo para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros(as) de trabajo.

Sección 2: El Departamento concederá esta licencia anualmente, a solicitud del (la) empleado(a), hasta un máximo de tres (3) años consecutivos.

Sección 3: Los(as) empleados(as) serán elegidos(as) por la matrícula o designados(as) por los oficiales de la Unión.

Sección 4: El Departamento reinstalará al (la) empleado(a) en su puesto en cualquier momento en que éste lo solicite y se le reconocerá el derecho de antigüedad y cualquier aumento de ley.

Sección 5: El (la) empleado(a) que reciba Licencia Sindical no gozará de los beneficios de este convenio colectivo o convenios colectivos subsiguientes hasta que se reintegre a su puesto.

Artículo 42 Licencia Militar

Sección 1: El Departamento concederá licencia militar sin paga, a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que ingrese a prestar servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones del Servicio Selectivo Federal, por el período de tiempo que comprenda el juramento inicial de la División de la Rama de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América a la cual ingrese.

Si el (la) empleado(a) extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el período que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.

Sección 2: El Departamento concederá a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que pertenezca a las Fuerzas Militares de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva del Ejército de los Estados Unidos, licencia militar con sueldo, hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural. El total o parte de este período podrá utilizarse para prestar servicios militares como parte del entrenamiento anual, para asistir a escuelas militares o para prestar servicios intermitentes a las Fuerzas Militares de Puerto Rico o la Reserva, cuando así hubieren sido ordenados o

autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América. Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste(a) tenga acumulada.

Sección 3: El Departamento concederá licencia militar a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que pertenezca a las Fuerzas Militares de Puerto Rico y sean llamados(as) por el (la) Gobernador(a) a Servicio Militar Activo Estatal cuando la seguridad pública lo requiera en situaciones de desastres causados por la naturaleza o por cualquier otra situación de emergencia.

Sección 4: El (la) empleado(a) acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar cuando la misma sea con sueldo. En aquellos casos que la licencia militar sea sin sueldo, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada no acumulará licencia de vacaciones ni de enfermedad.

Sección 5: Al solicitar una licencia militar, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada deberá someter a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de licencia, evidencia acreditativa de la orden de servicio militar en que se basa

su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por el Departamento.

Artículo 43 Licencia para Fines Judiciales

Sección 1: <u>Citaciones Oficiales</u>

Cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, citado(a) oficialmente para comparecer como testigo ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o del Gobierno Federal de los Estados Unidos de América, tendrá derecho a disfrutar de licencia con sueldo por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

Cuando el (la) empleado(a) sea citado(a) para comparecer como acusado(a) o como parte interesada ante dichos organismos, no se le concederá este tipo de licencia. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal. En tales casos, el tiempo que usaren se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá una licencia sin sueldo por el período utilizado para esos fines.

Sección 2: <u>Servicio de Jurado</u>

El Departamento concederá licencia con sueldo a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que sea requerido a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo

que deba realizar dichas funciones. El Departamento podrá gestionar del tribunal correspondiente el que el (la) empleado(a) sea excusado(a) de actuar como jurado por motivo de necesidades del servicio.

En el caso en que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, estando como jurado, sea excusado por el tribunal por el período de uno (1) o varios días, éste(a) deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como: agotamiento o cansancio físico que se atribuya a su servicio como jurado por razón de sesiones de larga duración o nocturnas, en cuyo caso se le cargarán las ausencias correspondientes a la licencia de vacaciones acumulada. En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada, se le concederá licencia sin sueldo.

Artículo 44 Licencia para Fines Funerales

Sección 1: Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto(a) por este Convenio Colectivo, tendrá derecho a solicitar sin cargo a su balance de licencia de vacaciones, tres (3) días laborables en caso de fallecimiento de la madre, padre, hermanos, abuelos, cónyuge y/o hijos. El (la) empleado(a) deberá radicar una solicitud de licencia acompañada del acta de defunción o cualquier documento que certifique la muerte y la relación familiar con la persona fallecida.

Sección 2: En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a utilizar cinco (5) días laborables, sin cargo, para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico. El (la) empleado(a) deberá someter, además de los documentos requeridos en la sección anterior, documentos que establezcan que el funeral se llevará a cabo fuera de Puerto Rico.

Sección 3: Esta licencia no es concurrente ni acumulable con otras licencias.

Artículo 45 Licencia de Maternidad

Sección 1: La licencia de maternidad comprenderá el periodo de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la Unidad Apropiada. De igual manera, comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada miembro de la Unidad Apropiada que adopte un menor, de conformidad a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Sección 2: Toda empleada miembro de la Unidad Apropiada en estado de embarazo tendrá derecho a un periodo de reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar, consecutivamente, de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuido del menor para un total de ocho (8) semanas de licencia post-partum.

Sección 3: Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste, mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos que sufriere la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 4: La solicitud de licencia de maternidad deberá acompañarse de un certificado médico por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no más tarde de terminado el octavo (8vo.) mes de embarazo.

Sección 5: Durante el periodo de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 6: La agencia podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con treinta (30) días de anticipación. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el periodo de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

Sección 7: La empleada que sea miembro de la Unidad Apropiada, previa presentación de una autorización médica en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento, podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el periodo de descanso post-partum a que tiene derecho.

Sección 8: De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 9: Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el periodo de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho a disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha del alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor.

Sección 10: En caso de que se haya presentado una autorización escrita del médico donde se establezca que la empleada está en condiciones físicas que le permitan continuar trabajando hasta una (1) semana antes de la fecha probable de parto, la empleada podrá acogerse a las once (11) semanas de la licencia de maternidad a partir de la fecha en que el médico certifique que debe retirarse del trabajo.

Sección 11: En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido y atención del menor, el Patrono le concederá licencia por enfermedad. En estos casos, se requerirá una certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo estimado que durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

Sección 12: En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar, exclusivamente, aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose, además, que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuido del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño(a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuido del recién nacido que justificó su

concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

Sección 13: La licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural tal como si fuera un alumbramiento normal. Limitándose a ocho (8) semanas.

El aborto debe ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atienda durante el aborto. El certificado deberá indicar el periodo de descanso recomendado por el médico.

Sección 14: La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estado Unidos de América, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que disfruta la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

La empleada que adopte un menor tendrá la obligación de notificar, con suficiente antelación, a su supervisor inmediato sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Al reclamar esta licencia, la empleada incluida en la composición de la Unidad Apropiada deberá someter al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s).

Sección 15: La licencia de maternidad no se concederá a la empleada miembro de la Unidad Apropiada que esté en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptuarán de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que están en licencia sin sueldo, por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

Artículo 46 Licencia Especial para Madres Lactantes

Sección 1: Aquellas empleadas incluidas en la composición de la Unidad Apropiada que se reintegren a sus labores después de disfrutar de su licencia por maternidad, tendrán la oportunidad de lactar o extraerse leche materna en los lugares habilitados a esos efectos por el Departamento. El Departamento habilitará un lugar adecuado, conforme a la política pública establecida para la lactancia en el lugar de empleo. Disponiéndose que la agencia designará un área o espacio físico que garantice a la madre lactante privacidad, seguridad e higiene.

Sección 2: La empleada deberá hacer la solicitud pertinente de la forma y manera establecida por el Departamento mediante procedimiento al efecto. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la agencia una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de los cinco (5) días posteriores a cada uno de los periodos antes identificados. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de dos (2) periodos de una hora (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, para tal propósito. Esta licencia tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.

Artículo 47 Licencia por Paternidad

Sección 1: El Departamento concederá una licencia de siete (7) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento de un(a) hijo(a), por concepto de paternidad, a todo miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio.

Sección 2: Para ser acreedor a esta licencia, el empleado incluido en la composición de la Unidad Apropiada deberá someter en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de esta licencia, copia de su certificado de matrimonio.

Sección 3: Del empleado no estar legalmente casado, someterá una Declaración Jurada mediante la que certifique que convive con la madre de su hijo(a).

Sección 4: Todo empleado certificará, además, que no ha incurrido en violencia doméstica con la madre del hijo(a) por cuyo nacimiento se solicita la licencia. Esta certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por el Departamento a tales fines, el cual también contendrá la firma de la madre del menor recién nacido.

Sección 5: Tan pronto el empleado se reintegre a sus labores, éste deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

Sección 6: Durante el periodo en que se disfrute de la licencia por paternidad, el empleado devengará la totalidad de su sueldo. La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptúa de esta

disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencia por enfermedad.

Sección 7: Esta licencia será extensiva a los empleados que adopten a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estado Unidos de América. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el empleado deberá someter al Departamento evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s).

Artículo 48 Licencia con Paga para Vacunar a los(as) Hijos(as)

Sección 1: El Departamento concederá una licencia con paga a todos(as) los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos(as) en una institución gubernamental o privada.

Sección 2: La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta de inmunización del (la) hijo(a).

Sección 3: El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que solicite esta licencia tiene que cumplir con lo siguiente:

a. El (la) empleado(a) con más de un(a) hijo(a) planificará y coordinará las citas para que las mismas se den en conjunto, siempre y cuando sea posible, y así reducir al mínimo la licencia.

b. El (la) empleado(a) presentará a su supervisor(a) inmediato(a) copia de la tarjeta de inmunización con su solicitud de licencia.

c. El (la) empleado(a) luego de acogerse a esta licencia deberá presentar a su supervisor(a) prueba escrita de la inmunización de su hijo(a). El Departamento podrá corroborar dicha evidencia.

Artículo 49 Licencia con Paga para Visitar Instituciones Educativas

Sección 1: El Departamento concederá a los(as) empleados(as) incluidos en la Unidad Apropiada que tengan hijos(as) menores de edad en escuelas públicas o privadas en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sean maternales, primarias o secundarias, tiempo laborable para indagar sobre la conducta o aprovechamiento escolar de sus hijos(as).

Sección 2: A estos efectos, el Departamento concederá tres (3) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar, sin reducción de su paga o de sus balances de otras licencias, a todo(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiada para atender necesidades educativas de sus hijos(as). Este tiempo podrá ser utilizado cuando la institución educativa requiera la presencia de uno de los padres o custodio legal, o a iniciativa de uno de los padres o custodio legal.

Sección 3: En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada sea madre, padre o custodio legal de un(a) menor de edad registrado en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el Departamento concederá diez (10) días laborables anuales para asistir a terapias, reuniones y otras gestiones para el beneficio de dicho(a) menor de edad.

Sección 4: El (la) empleado (a) presentará la documentación que evidencie el registro del (la) menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, el (la) empleado(a) deberá certificar que ninguna otra persona puede realizar la gestión en beneficio del (la) menor.

Sección 5: Inmediatamente después de cada vez que el (la) empleado(a) utilice las licencias aquí concedidas, el (la) empleado(a) presentará la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan ante la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento.

Sección 6: Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, el Departamento podrá corroborar el uso eficaz de estas licencias.

Sección 7: Estas licencias sólo podrán ser utilizadas por uno de los padres o custodios legales del menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados del Departamento.

Artículo 50 Licencia Regular de Vacaciones

Sección 1: Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos(as) por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2½) días por cada mes de servicio.

Sección 2: Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

Sección 3: Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos(as) por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de vacaciones dentro de cada año natural de los cuales quince (15) días deberán ser consecutivos (en el primer término de la solicitud de vacaciones en el año natural).

Sección 4: El Departamento preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación con los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio y sus respectivos supervisores, que establezca el periodo dentro del cual cada empleado(a) disfrutará de sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al plan.

Sección 5: El Departamento, al administrar el plan de vacaciones, tomará en consideración las peticiones de los(as) empleados(as) miembros de

la Unidad Apropiada y la necesidad del servicio, de modo que éstos(as) no pierdan vacaciones al finalizar el año natural sin que se afecte el servicio.

Sección 6: El Departamento acuerda que se le informará dos (2) veces al año el balance de vacaciones acumuladas a todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos(as) por este Convenio. El mismo cubrirá los períodos del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre de cada año. En caso de cualquier error de cálculo, la información podrá ser corregida por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos. El empleado(a) podrá reclamar cualquier error en su informe de balances durante un periodo de treinta (30) días laborables a partir del recibo del informe de balances. **Además los empleados cubiertos por este Convenio deberán recibir un informe de asistencia quincenalmente, el cual será provisto por el supervisor inmediato o el encargado de la asistencia.**

Sección 7: El Departamento podrá conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, cuando exista una situación de emergencia debidamente fundamentada por el (la) empleado(a) y el (la) empleado(a) tenga balance acumulado para cubrir el periodo de licencia y deje por lo menos cinco (5) días acumulados.

Sección 8: Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio tenga licencia regular acumulada en

exceso de sesenta (60) días al finalizar el año natural tendrá derecho a utilizar los excesos acumulados dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural.

Si por necesidades del servicio y a requerimiento del Departamento, el (la) empleado(a) no puede utilizar parte o la totalidad del referido exceso, el Departamento pagará la totalidad o parte del exceso que el (la) empleado(a) no haya podido disfrutar, en o antes del 31 de julio de dicho año. Tiene que haber evidencia de que las vacaciones fueron denegadas y las necesidades del servicio que impidieron el disfrute de éstas.

Los(as) empleados(as) que a pesar de haber sido instruidos a disfrutar de las vacaciones o excesos y libre y voluntariamente opten por no hacerlo, no podrán reclamar posteriormente el pago o disfrute de los mismos.

Sección 9: El (la) empleado(a) podrá optar por autorizar a la agencia a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad por concepto del balance de la licencia de vacaciones acumuladas en exceso, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

Sección 10: Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia

regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 11: El Departamento podrá en circunstancias de emergencia debidamente fundamentadas por el(la) empleado(a), anticipar hasta un máximo de treinta (30) días de la licencia regular a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la agencia por más de un (1) año. No se le interrumpirá o reprogramará el disfrute de licencia regular a empleado(a) alguno excepto por necesidad del servicio debido a una emergencia.

Sección 12: Todo (a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia regular vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el periodo, el (la) empleado(a) no tendrá balance de licencia regular a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el (la) empleado(a) se separe del servicio voluntario o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado(a) a rembolsar en

dinero a la agencia el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 13: El Departamento autorizará el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia siempre y cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada lo solicite con sesenta (60) días de anticipación a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos y tenga por lo menos cinco (5) días acumulados en su licencia regular de vacaciones.

Sección 14: Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular, podrá solicitar que el periodo de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad, siempre y cuando someta certificado médico que acredite su enfermedad.

Sección 15: En caso de muerte del (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal correspondiente. Si los herederos del (la) empleado(a) no reclaman la liquidación mediante la presentación de dicha Resolución dentro de los seis (6) meses inmediatamente siguientes a la fecha del fallecimiento del (la)

empleado(a), el Departamento procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

Sección 16: <u>**Cesión de Licencia Acumulada**</u>

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio tendrán el derecho de autorizar al Departamento la cesión de cinco (5) días de su licencia de vacaciones acumulada, a favor de otros(as) empleados(as) del Departamento. La cesión se podrá realizar cuando el (la) empleado(a) receptor(a) o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia y haya agotado la totalidad de sus licencias como consecuencia de la emergencia. Esta cesión de licencia acumulada es por enfermedad grave o terminal o un accidente que conlleve hospitalización prolongada o que requiera tratamiento continuo bajo la supervisión de un profesional de la salud, que sufra un empleado público o un miembro de su familia inmediata. Esta cesión de días puede autorizarse cuando:

a) El (la) empleado(a) cesionario(a) haya trabajado continuamente, el mínimo de un año, con cualquier entidad gubernamental;
b) El (la) empleado(a) cesionario(a) no haya incurrido en un patrón de ausencias injustificadas, faltando a las normas de la entidad gubernamental;

c) El (la) empleado(a) cesionario(a) hubiere agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia;

d) El (la) empleado(a) cesionario(a) o su representante evidencie, fehacientemente, la emergencia y la necesidad de ausentarse por días en exceso a las licencias ya agotadas;

e) El (la) empleado(a) cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencias por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse;

f) El (la) empleado(a) cedente haya sometido por escrito a la entidad gubernamental, en la cual trabaja, una autorización accediendo a la cesión, especificando el nombre del cesionario;

g) El (la) empleado(a) cesionario(a) o su representante acepte, por escrito, la cesión propuesta.

Artículo 51 Licencia por Enfermedad

Sección 1: Todos(as) los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.

Sección 2: La licencia por enfermedad se acumulará hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El (la) empleado(a) podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.

Sección 3: Todos(as) los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a que se les paguen anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido en este Convenio Colectivo. El pago se efectuará, a base del tipo de salario regular del (la) empleado(a), no mas tarde del 31 de marzo del año natural siguiente u optar por autorizar al Departamento a realizar una transferencia monetaria al Departamento de Hacienda de dicho exceso a partir del mismo con el objetivo de acreditar como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese.

Sección 4: Salvo en caso de justa causa, un(a) empleado(a) que esté ausente debido a enfermedad, deberá notificar a su supervisor(a) inmediato(a) durante las primeras tres (3) horas del inicio de su jornada de trabajo. De existir una justa causa para que no se notifique dentro del periodo de tiempo aquí establecido, lo informará a la brevedad posible y no más tarde del momento en que se reintegró a su trabajo, justificando al supervisor la razón para ello. La licencia por enfermedad se utilizará cuando el (la) empleado(a) se encuentre enfermo(a), incapacitado(a) físicamente o expuesto(a) a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.

Sección 5: En caso de ausencia por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos, el Departamento podrá exigir al(la) empleado(a) someter un certificado médico en original acreditando que el (la) empleado(a) estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa, impedido(a) para trabajar durante el período de ausencia o un certificado médico acreditando la enfermedad de sus hijos o hijas o sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar para el cuidado de las que se solicitó la licencia. En el caso de empleados(as) con ausencias frecuentes por enfermedad que no han podido ser justificadas, el

Departamento podrá requerir el certificado médico antes de los tres (3) días anteriormente dispuestos.

En estos casos, se podrá corroborar la inhabilidad del (la) empleado(a) para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado.

El Departamento salvaguardará la confidencialidad de toda información contenida en el certificado médico sometido por el (la) empleado(a), de acuerdo a la legislación aplicable y asegurará que dicha información no podrá ser divulgada sin autorización previa del (la) empleado(a).

Sección 6: En caso de que el (la) empleado(a) agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo(a), podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.

Sección 7: En la licencia por enfermedad se tomará como base la jornada diaria de trabajo del (la) empleado(a), entendiéndose que no se tomará en cuenta los días libres ni los feriados.

Sección 8: En casos de licencias por enfermedad contagiosa o mental, el Departamento podrá exigir al empleado un certificado médico que especifique que el (la) empleado(a) está totalmente restablecido de dicho mal y que su presencia no constituye riesgo de salud o de seguridad para sus compañeros(as) de trabajo.

Sección 9: Un(a) empleado(a) que esté en uso de licencia por enfermedad tendrá derecho a acumular licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera de servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.

Sección 10: El Departamento anticipará la licencia por enfermedad a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo que lo solicite y haya trabajado para el Departamento por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables.

Sección 11: Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho período, el (la) empleado(a) no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el (la) empleado(a) se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente, antes de servir el tiempo reglamentario, vendrá obligado(a) a reembolsar al Departamento, en dinero, el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 12: Todo(a) empleado(a) podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en las siguientes instancias

a. El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos(as).

b. Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o con impedimentos del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad; es decir, al cuidado y la atención relacionada a la salud de las personas aquí comprendidas.

    1. "Persona de edad avanzada" significará toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más;

    2. "Personas con impedimentos" significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades esenciales de su vida.

c. Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales

ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o agencia o departamento federal, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El (la) empleado(a) presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Artículo 52 Licencia para Estudios o Adiestramientos

Sección 1: El Departamento concederá licencia para estudios o adiestramientos a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada, siempre y cuando no se afecten los servicios, en las siguientes instancias:

a. Para estudios por fracciones de días a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Aprobada, para cursar estudios en instituciones de enseñanza reconocidas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El tiempo utilizado por el (la) empleado(a) para cursar estudios será cargado a tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones que el (la) empleado(a) tenga acumulada.

Sección 2: Esta licencia será concedida como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridos a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada, para un mejor desempeño de sus funciones. El Departamento establecerá los procedimientos necesarios para la concesión de la licencia. La licencia será aprobada por el (la) Secretario(a) o su representante autorizado.

Artículo 53 Licencia Con Sueldo para Estudios

Sección 1: **Concesión**

Cuando por necesidades del servicio, el Departamento determine que habrá de conceder Licencia con Sueldo para Estudios a algún(a) empleado(a) de la Agencia, se cumplirá con lo establecido en el procedimiento a seguir:

a. Se incluirán en el Plan de Necesidades de Adiestramiento, preparado por la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos, las licencias con sueldo para estudios a otorgarse para el año que corresponda.

Sección 2: **Beneficios**

Los(as) empleados(as) unionados a quienes se les conceda una Licencia con Sueldo para Estudios tendrán derecho a recibir todos los beneficios de este Convenio como si estuviera prestando servicios regulares. Los sueldos de estos(as) empleados(as) estarán sujetos a descuentos y deducciones por ley o por este Convenio.

Sección 3: **Compromiso del Empleado**

Los(as) empleados(as) a los que se les conceda licencia con sueldo para estudio se comprometerán a trabajar para el Departamento igual al doble del tiempo en que estuvo disfrutando de dicha licencia.

Sección 4: **Obligación de reembolso en caso de incumplimiento**

Todo(a) empleado(a) al que se le haya concedido una licencia con sueldo para estudio que no cumpla con la obligación contraída, vendrá obligado a reembolsar la cantidad invertida más los intereses que correspondan y será inelegible para el servicio público por tiempo igual al triple del tiempo de estudios. Esta disposición se interpretará de la forma más justa y equitativa posible, de manera que cada caso sea visto en su justa perspectiva y méritos.

Artículo 54 Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Se concederá licencia con paga a cualquier empleado(a) que lo solicite por el tiempo que le requiera el tomar exámenes o asistir a determinada entrevista en que ha sido citado oficialmente con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El (la) empleado(a) deberá presentar al Departamento evidencia de la notificación oficial a tales efectos. Además, el (la) empleado(a) tendrá que especificar, mediante certificación, el tiempo utilizado. La certificación la expide la institución correspondiente.

Artículo 55 Licencia Deportiva Especial

Sección 1: Se autorizará una licencia deportiva a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que ha sido certificado(a) como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico y/o el Departamento de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales y Mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos, el Comité Paralímpico.

Sección 2: El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas correspondientes.

Sección 3: El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada tendrá derecho a una licencia deportiva especial hasta un máximo de treinta (30) días laborables anuales. Los días no utilizados serán

acumulados hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días. El (la) empleado(a) cumplirá con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada por la Ley Núm. 38 de 23 de julio de 1992 y la Ley Núm. 488 de 23 de septiembre de 2004.

Sección 4: Los(as) empleados(as) deportistas miembros de la Unidad Apropiada podrán ausentarse de su empleo durante el período en que estuvieren participando en dichas competencias, hasta cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos acumulados, sin que se descuente de su sueldo. Cuando el (la) empleado(a) no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones, y en los casos que aplique el tiempo compensatorio.

Sección 5: Todo(a) empleado(a) deportista miembro de la Unidad Apropiada certificado(a) por el Comité Olímpico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas en la Sección 1 de este Artículo, presentará al Departamento, con diez (10) días de anticipación, copia certificada del documento que le acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en la referida competencia.

Artículo 56 Licencia para la Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales

Sección 1: El Departamento concederá esta licencia en aquellos casos en que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en actividades o certámenes artísticos o culturales.

Sección 2: El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada tendrá derecho a la antedicha licencia hasta un máximo de cinco (5) días laborables anuales, incluyendo el período de tiempo que pudiera requerir un viaje de ida y vuelta para asistir a certámenes de esta naturaleza en o fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Los días no utilizados anualmente, por concepto de esta licencia, no podrán ser acumulados para años subsiguientes.

Sección 3: Cualquier día en exceso de los cinco (5) días laborables anuales aquí dispuestos que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada necesite para representar oficialmente al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en actividades o certámenes artísticos o culturales, le será descontado de su licencia de vacaciones o, en los casos que pudiera aplicar, al tiempo compensatorio acumulado.

Sección 4: Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

en actividades o certámenes artísticos o culturales, presentará al Departamento, con no menos de diez (10) días de anticipación al certamen, copia certificada del documento que le acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en el certamen.

Sección 5: El Departamento establecerá los procedimientos necesarios para la concesión de esta licencia. No se concederá esta licencia para participar en desfiles, concursos de belleza o convenciones de grupos cívicos o sociales.

Sección 6: La Licencia para la Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales será aprobada por el (la) Secretario(a) del Trabajo y Recursos Humanos o su representante autorizado(a).

Artículo 57 Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana

Sección 1: Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio Colectivo que sean voluntarios(as) certificados(as) en servicios de desastre de la Cruz Roja Americana, podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga para participar en funciones especializadas de servicio de desastre.

Sección 2: El período de la licencia se extenderá hasta un máximo de treinta (30) días calendario dentro de un período de doce (12) meses.

Sección 3: La licencia se otorgará siempre y cuando los servicios del (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada, sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego de la aprobación del Departamento. La Cruz Roja Americana expedirá al (la) empleado(a) una certificación de los servicios prestados y el tiempo de duración de esa prestación. Esta certificación deberá ser presentada en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos.

Sección 4: Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Cruz Roja Americana.

Artículo 58 Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en caso de Desastres

Sección 1: El Departamento concederá una licencia con paga a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo, que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, FEMA y otras agencias u organizaciones similares, en caso de desastre o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntario de las agencias.

Sección 2: Los servicios del (la) empleado(a) deberán ser requeridos a través de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y/o organizaciones similares. La licencia se extenderá por el período de tiempo que el (la) empleado(a) preste los servicios de forma voluntaria.

Sección 3: Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias.

Sección 4: Para disfrutar de dicha licencia, el (la) empleado(a) deberá someter a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento:

a. Evidencia oficial de que pertenece a la agencia u organización reconocida de prestación de servicios de emergencia. Luego de la prestación de los servicios voluntarios, deberá someter una certificación de la organización correspondiente, acreditativa de los servicios prestados y del período de tiempo por el cual prestó los mismos.

b. En el caso de que el (la) empleado(a) no pertenezca a ninguna agencia u organización de prestación de servicios de emergencia, pero que por razón de la emergencia se requiere por una de ellas a prestar servicios de emergencia, deberá someter a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos una certificación acreditativa de los servicios prestados y del período de tiempo por el cual sirvió.

Artículo 59 Licencia por Desastres Naturales

Sección 1: En casos de desastres naturales debidamente declarados por las autoridades competentes; tales como terremotos, huracanes, incendios e inundaciones, en las que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada se haya visto afectado(a), directamente, al sufrir la pérdida de su hogar o haber sufrido daño severo el mismo; el tiempo que el (la) empleado(a) invierta remediando está emergencia no será cargado a ningún tipo de licencia hasta un máximo de cinco (5) días consecutivos sin descuento de salarios.

Sección 2: En aquellas situaciones en que el (la) empleado(a) no haya podido llegar a su trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar por razón de un desastre natural debidamente declarado por las autoridades competentes; el tiempo que el (la) empleado(a) invierta en lo que se remedia esta emergencia, no será cargado a ningún tipo de licencia hasta un máximo de tres (3) días consecutivos sin descuento de salarios.

Sección 3: El (la) empleado(a) deberá presentar a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento evidencia documental de una de las siguientes: Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, Agencia Federal para el Manejo de Emergencias ("F.E.M.A." por sus siglas en inglés), la Defensa Civil, la Policía de

Puerto Rico o los Bomberos, o cualquier otra agencia estatal o municipal, según corresponda.

Artículo 60 Licencia para Acudir a Donar Sangre

Sección 1: El Departamento concederá a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que así lo solicite, una licencia con paga por un período de cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre.

Sección 2: El (la) empleado(a) presentará a la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos la evidencia escrita de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí establecidos. El Departamento podrá corroborar dicha evidencia. A tal efecto, el Departamento implantará los procedimientos correspondientes.

Artículo 61 Licencia para Empleados Colegiados

Sección 1: Todo(a) empleado(a) que ocupe un puesto directivo en el colegio u organización profesional al que esté adscrito por Ley, tendrá derecho hasta un máximo de tres (3) días laborables al año, previa coordinación con su supervisor(a) inmediato(a), para atender actividades directamente relacionadas con su organización que se celebren durante horas y días en que el (la) empleado(a) esté programado(a) para trabajar.

Artículo 62 Licencia Deportiva Sin Sueldo Para Entrenamiento

Sección 1: Cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada ha sido debidamente seleccionado(a) y certificado(a) por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo (Junta) como atleta en entrenamiento o entrenador(a) para Juegos Olímpicos, Paralímpicos, Panamericanos, Centroamericanos y Campeonatos Regionales y Mundiales.

Sección 2: La licencia deportiva sin sueldo para el atleta en entrenamiento o el entrenador tendrá una duración de hasta un año, con derecho a renovación siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta y ésta notifique al Departamento en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.

Sección 3: Todo(a) empleado(a) miembro de la Unida Apropiada seleccionado(a) y certificado(a) por la Junta para entrenar previo a la competencia, presentará al Departamento con por lo menos, quince (15) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredita para el entrenamiento o competencia. El mismo contendrá el tiempo que habrá de estar dicho(a) atleta o entrenador(a) en los referidos entrenamientos.

Sección 4: La Junta será responsable del salario del (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada durante el periodo de la licencia, conforme a la Ley Núm. 24 de 5 de enero de 2002.

Sección 5: Los(as) empleados(as) en disfrute de esta licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período.

Artículo 63 Licencia sin Sueldo Médico Familiar

Sección 1: Cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada le surge una emergencia médica o familiar que afecte a su cónyuge, hijos(as) o padres y que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada deba atender personalmente. En estos casos, la licencia sin sueldo será por un periodo máximo de doce (12) semanas dentro de un periodo de doce (12) meses y únicamente podrán solicitar la misma aquellos(as) empleados(as) que hayan trabajado para el Departamento no menos de doce (12) meses y hayan prestado no menos de 1,250 horas de servicio durante los doce (12) meses anteriores a la solicitud de dicha licencia. El Departamento establecerá un procedimiento para procesar las solicitudes de empleados(as) interesados en obtener esta licencia, y podrá requerir certificación médica en los casos en que la licencia sea por razones de un procedimiento serio de salud del (la) propio(a) empleado(a). Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el (la) empleado(a) regrese a trabajar.

Sección 2: Si ambos cónyuges trabajan en el Departamento y los dos son elegibles para los beneficios dispuestos en este artículo, se les permitirá tomar licencia combinada para un total de doce semanas

durante el período de doce (12) meses aplicable para la circunstancia que cualifique, según ley. Si el esposo o esposa, individualmente, han hecho uso de una porción del total de doce (12) semanas de licencia permisible, el esposo o la esposa tendrá derecho a la diferencia entre el tiempo que él o ella tomó y el referido total permitido en ley, para la circunstancia que cualifique.

Sección 3: El periodo total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un total de periodo de doce (12) meses. Cualquier otra licencia otorgada bajo este convenio, con o sin paga, que sea elegible bajo la ley federal del FMLA, correrá concurrente con la Licencia Médico Familiar.

Sección 4: Al solicitar esta licencia, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada deberá someter un certificado médico original o cualquier documento requerido por el Departamento que certifique la necesidad de otorgarse la licencia. El (la) empleado(a) cumplirá con la Ley de Licencia Familiar y Médica, del 5 de febrero de 1993.

Artículo 64 Licencia sin Sueldo para el Cuido de Recién Nacido

Sección 1: Cuando una empleada miembro de la Unidad Apropiada le nace un hijo(a) y éste(a) requiere de la atención de su madre por un período extendido, se concederá una licencia sin sueldo que no excederá de un periodo de seis (6) meses. Esta licencia será concedida por el Departamento luego de agotarse la licencia por maternidad. No será requisito haber agotado la licencia regular.

Sección 2: Al solicitar esta licencia, la empleada miembro de la Unidad Apropiada deberá someter un certificado médico original donde se certifique la necesidad de otorgarse la licencia.

Artículo 65 Licencia sin Sueldo por Enfermedad Prolongada

Sección 1: Cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada ha radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro u otra entidad y ha agotado la licencia por enfermedad y vacaciones, el tiempo compensatorio y los beneficios de la licencia médico familiar, podrá solicitar una licencia sin sueldo por escrito hasta un (1) año consecutivo.

Sección 2: Al solicitar esta licencia el (la) empleado(a) someterá un certificado médico en original y otra evidencia médica que justifique su petición. No obstante lo anterior, el Departamento podrá corroborar la petición de licencia concedida por cualquiera otros medios apropiados.

Sección 3: Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el (la) empleado(a) retendrá su estatus como tal, y tendrá derecho a disfrutar de los beneficios de plan médico, siempre que continúe pagando su aportación al plan médico.

Sección 4: Los(as) empleados(as) en el disfrute de esta licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 5: El Departamento podrá exigir a todo(a) empleado(a) que esté acogido a esta licencia sin sueldo a que se someta periódicamente a exámenes médicos designado y pagado por el Departamento para determinar el estado de salud del (la) empleado(a). Si el (la) empleado(a) rehúsa someterse a dicho examen, el Departamento podrá suspender la licencia sin sueldo y requerir que se reinstale a su puesto.

Sección 6: Cuando el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo y está bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente o enfermedad y ha agotado su licencia por enfermedad y vacaciones, disponiéndose que la concesión de tal licencia no tendrá el efecto de extender el periodo de tiempo en que un(a) empleado(a) tiene derecho a retener su empleo bajo las disposiciones del Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 17 de abril de 1935, según enmendada, Ley del Fondo del Seguro del Estado. Si al concluir la licencia concedida el (la) empleado(a) no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de cinco (5) días laborables de vencida la licencia se entenderá que ha renunciado a su empleo.

Artículo 66 Licencia Sin Sueldo para Estudios

Sección 1: **Solicitud**

Los(as) empleados(as) unionados podrán solicitar licencia sin sueldo para estudios para su mejoramiento profesional y/o funcional, relacionado con su empleo hasta un máximo de dos (2) años. Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia, siempre que se radique la petición de reinstalación con sesenta (60) días de anticipación a la fecha en que se pida se haga efectiva la misma.

Sección 2: **Procedimiento para la concesión**

El Departamento estudiará y determinará si, de acuerdo a las necesidades del servicio, procede la concesión de la licencia solicitada. Le informará al (la) empleado(a) su decisión no más tarde de treinta (30) días antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.

Sección 3: **Contenido mínimo de la solicitud**

El (la) empleado(a) deberá hacer su solicitud indicando la naturaleza de tales estudios, la duración del mismo y el lugar y sitio en que habrá de obtenerlos.

Sección 4: **Obligación de reintegrarse al puesto**

Todo(a) empleado(a) en disfrute de Licencia sin Sueldo para Estudios, al terminar los mismos se reintegrará a su puesto y presentará evidencia de los estudios.

Artículo 67 Otras Licencias

Sección 1: El Departamento reconoce cualquier otra licencia que, aunque no haya sido incluida en este Convenio Colectivo, sea autorizada por ley o reglamento a los servidores públicos con derecho a negociar colectivamente al amparo de la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 2: Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley o reglamento que las concede.

Artículo 68 Fondo del Seguro del Estado

Sección 1: Los(as) empleados(as) incluidos en la Unidad Apropiada recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como "Ley de Compensación por Accidentes del Trabajo".

Sección 2: Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, el Departamento le reservará el empleo por un término de tiempo de un (1) año mediante la aprobación de una licencia sin sueldo.

Sección 3: El Departamento concederá el tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al médico referido por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, descontándose dicho tiempo de su licencia por enfermedad. De haber agotado la licencia por enfermedad y el (la) empleado(a) continúe tratamiento en descanso se cargará a licencia por vacaciones.

Sección 4: El (la) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada disfrutará de licencia sin sueldo cuando hubiere agotado su licencia por accidentes del trabajo que se refiere en la Sección 3 de este Artículo, y continúe aún incapacitado para trabajar, según el dictamen del Fondo del Seguro del Estado.

Sección 5: Cuando el (la) empleado(a) de la Unidad Apropiada sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y esté físicamente y mentalmente capacitado para trabajar, el Departamento lo reinstalará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. Cuando el Fondo del Seguro del Estado o un médico especialista autorizado recomiende un acomodo razonable, el Departamento gestionará el mismo conforme a las disposiciones reglamentarias del American with Disabilities Act "Ley Pública Núm. 101-336 del 20 de julio de 1990, (ADA)".

Sección 6: El Departamento concederá el tiempo necesario a esos(as) empleados(as) que tengan que reportarse al dispensario del Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, con cargo a su licencia por enfermedad disponiéndose que el (la) empleado(a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine el tratamiento. El (la) empleado(a) deberá presentar evidencia de que estuvo recibiendo tratamiento ambulatorio. De no tener balance en su licencia por enfermedad, se cargará a su licencia por vacaciones o licencia sin sueldo.

Sección 7: Cuando un(a) empleado(a) sufre un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento del Fondo del Seguro del Estado, acumulará licencia por enfermedad o vacaciones cuando se reintegre a su trabajo dentro del año de reserva de empleo.

Sección 8: El día que el (la) empleado(a) sufra un accidente de trabajo y tenga que reportarse al dispensario correspondiente, no se le descontará dicho día a ninguna licencia.

Artículo 69 Expedientes de los(as) Empleados(as)

Sección 1: Los(as) empleados(as) tendrán derecho a examinar su expediente de personal oficial, médico o de retiro en posesión de la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento, previa solicitud con no menos de tres días laborables de antelación al día en que se desea examinar el expediente.

Sección 2: Los(as) empleados(as) examinarán sus expedientes en presencia del técnico o supervisor que la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento designe para ello.

Sección 3: El expediente de personal oficial, no incluirá documentos relacionados con áreas que afecten el "status" del empleado, sin estos haber sido notificados al (la) empleado(a).

Sección 4: En caso de evaluación del trabajo del (la) empleado(a) no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal oficial sin antes discutirla con el (la) empleado(a). Se entregará a todo(a) empleado(a) una copia fiel y exacta de los resultados de cualquier evaluación que se le haga relacionada con la ejecución de sus funciones.

Sección 5: El Departamento no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal oficial, médico o de retiro sin la autorización escrita del (la)

empleado(a), a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, en cuyos casos se notificará previamente al (la) empleado(a).

Sección 6: Cuando medie un mandato judicial o de ley, al (la) empleado(a) se le notificará simultáneamente de la entrega del documento, a menos que la misma orden judicial o de ley lo prohíba expresamente.

Sección 7: Cualquier empleado(a) que manifieste inconformidad con su expediente de personal, una vez notificada la transacción de personal, en caso de ser aplicable de conformidad al Artículo 13 de este Convenio Colectivo, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios para que se examine y corrija cualquier alegada anomalía en el mismo.

Sección 8: El Departamento suministrará copia de cualquier documento que obre en el expediente del (la) empleado(a) previo el pago correspondiente. En caso de que sean documentos para el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, sería libre de costo hasta un máximo de veinte (20) páginas.

Artículo 70 Entrega de Cheques

El Departamento y la Unión se comprometen a fomentar el cobro del salario mediante el mecanismo de depósitos directo. **El (la) empleado(a) que opte por cobrar mediante tarjeta de débito tramitada por el DTRH tendrá hasta treinta (30) minutos para realizar cualquier transacción en un cajero automático.** El tiempo a utilizarse para este propósito deberá coordinarse con el (la) supervisor(a) inmediato(a) del (la) empleado(a), de manera que no afecten los servicios.

Artículo 71 Uniformes

Sección 1: Anualmente, el Departamento entregará uniformes a los(as) empleados(as) incluidos(as) en las clasificaciones que a continuación se identifican.

a. **Mensajeros(as), Conductores(as) de Automóviles y Conductores(as) de Camiones**: cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.

b. **Carpintero(as), Electricistas, Trabajadores(as) y Trabajadores(as) de Limpieza:** cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones y un (1) par de zapatos con punta de seguridad. En el caso de empleados(as) que no deseen utilizar pantalón, éstas podrán solicitar cinco (5) faldas.

c. **Ayudante de Cocina y Cocinero(a):** Cinco (5) camisas, cinco (5) pantalones, cinco (5) delantales y un (1) par de zapatos con punta de seguridad.

d. **Recopiladores(as) de Datos:** cinco (5) camisas.

e. **Enfermero(a) Práctico(a):** cinco (5) uniformes.

Sección 2: La entrega de los uniformes antes identificados se realizará, a más tardar, durante el transcurso del mes de noviembre.

Sección 3: El uso de uniformes y zapatos de seguridad - en cumplimiento con la Ley de Seguridad y Salud de Puerto Rico - en las clasificaciones de empleados(as) antes identificados es compulsorio. En caso de un deterioro o incomodidad de los zapatos que pudieran poner en riesgo la seguridad del (la) empleado(a), éstos serán sustituidos una vez el

(la) empleado(a) entregue los zapatos deteriorados o incómodos a la Secretaría Auxiliar de Asuntos Gerenciales del Departamento. En el caso de zapatos que resultan incómodos, el (la) empleado(a) deberá devolver los mismos inmediatamente antes de ser utilizados para su sustitución.

Artículo 72 Buen Trato y Respeto Recíproco

Sección 1: El Departamento, sus funcionarios, supervisores al amparo de la Ley Núm. 45 y el resto del personal excluido de la composición de la Unidad Apropiada, se obligan a dar a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropiada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones obrero-patronales entre los(as) empleados(as), la Unión y el Departamento.

Sección 2: Del mismo modo, los(as) empleados(as) incluidos en la Unidad Apropiada se obligan a dar el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia el Departamento, sus funcionarios y supervisores.

Artículo 73 Notificación de copias del Convenio Colectivo

Sección 1: El Departamento reproducirá este Convenio Colectivo con el propósito de proveer copia del mismo a cada uno(a) de los(as) empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropiada dentro de los siguientes treinta (30) días a partir de la firma del Convenio Colectivo. Asimismo, la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos entregará copia del Convenio Colectivo a todo(a) empleado(a) de nuevo reclutamiento que este cubierto por el mismo al momento de su nombramiento.

Artículo 74 Notificación a la Unión de Comunicaciones Dirigidas al Personal

El Departamento enviará a la Unión copia de toda circular, memorando u Orden Administrativa dirigida a todo el personal que en forma alguna afecte o se relacione con los(as) empleados(as) sindicados(as). La notificación se realizará dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a haberse publicado la comunicación.

Artículo 75 Tablones de Avisos

Sección 1: Con el propósito de fijar convocatorias, publicaciones, o cualquier otra información dirigida a mantener adecuadamente informados a los(as) empleados(as) que componen la Unidad Apropiada y para promover las buenas relaciones entre la Unión y el Departamento, el Tablón de Avisos ubicado de frente al vestíbulo principal del Edificio Prudencio Rivera Martínez será utilizado, únicamente, por la Unión.

Sección 2: Para evitar que alguna persona, sin autorización, pueda remover el material y la información que vaya a ser colocada por la Unión en el Tablón de Avisos antes mencionado, el mismo se mantendrá cerrado con llave. La tarea de colocar o remover material de este Tablón de Avisos será coordinada a través del Director de la Oficina de Seguridad y Planta Física del Departamento, quien se encargará de abrir el Tablón de Avisos y cerrar el mismo, una vez el personal de la Unión haya finalizado la colocación de su material.

Sección 3: Asimismo, el Departamento permitirá el uso de una tercera parte del área total de aquellos Tablones de Avisos existentes en los pisos 6 y 8 al 20 del Edificio Prudencio Rivera Martínez y aquellos en los vestíbulos principales de las oficinas locales ubicadas en sus respectivas regiones, para la fijación de anuncios de la Unión.

Sección 4: Los Tablones de Avisos mencionados en el párrafo anterior también se mantendrán cerrados con llave. Por ello, la tarea de colocación o remoción del material a ser publicado por la Unión en estos tablones de avisos, será coordinada a través de empleados a quien la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento le encomendará este asunto.

Sección 5: Ninguno de los Tablones de Avisos del Departamento podrá ser utilizado para colocar información ofensiva o difamatoria al Departamento, al Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ni a sus funcionarios, oficiales ejecutivos, empleados o usuarios de los servicios que presta el Departamento.

Artículo 76 Derechos Adquiridos

Sección 1: Todo derecho o beneficio que esté vigente a la firma de este Convenio Colectivo y que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones del mismo, se mantendrá vigente como parte de los derechos adicionales al Convenio Colectivo para los(as) empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropiada.

Artículo 77 Patrono Sucesor

Este Convenio Colectivo obligará a los sucesores o cesionarios del Departamento. En caso de cesión se incluirá una disposición en el contrato de cesión que obligue a los sucesores o cesionarios a cumplir con las disposiciones del Convenio.

Artículo 78 Separabilidad

Si por alguna cuestión legal, algún foro administrativo o judicial mediante cualquier dictamen, resolución o sentencia final y firme, declara nula e inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las Cláusulas, Secciones o Artículos de este Convenio Colectivo, ello no invalidará el resto del mismo y continuarán rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. El Departamento y la Unión se reunirán en un plazo que no se excederá de treinta (30) días a partir de tener conocimiento de que una parte de este Convenio Colectivo fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna legislación, para discutir una nueva disposición que una vez acordada pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo, con toda fuerza y vigor.

Artículo 79 Acuerdo Total

Las partes reconocen y aceptan que durante la negociación colectiva, cada una tuvo la oportunidad de presentar ofertas y contraofertas con la intención de elaborar el Convenio Colectivo según está permitido por la legislación vigente. Igualmente, las partes reconocen y aceptan que todos los acuerdos alcanzados por éstas, mediante el ejercicio de tales oportunidades, aparecen expresados en este Convenio Colectivo.

Artículo 80 Vigencia

Sección 1: **El 25 de junio de 2010,** culminamos la negociación colectiva de los artículos incluidos en este Convenio Colectivo. Los acuerdos fueron ratificados por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropiada, a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 45, el 8 de agosto de 2006.

Sección 2: Las partes han acordado que el Convenio Colectivo tendrá una vigencia de tres (3) años, entrando en vigor el **1 de julio de 2010, y expirando a la medianoche del 30 de junio de 2013.**

Sección 3: Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar el presente Convenio Colectivo con, por lo menos, noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio Colectivo, someterá a la otra parte las modificaciones que propone, dentro del periodo de tiempo antes indicado.

Sección 4: Una vez notificada la intención de modificar el presente Convenio Colectivo, el mismo podrá ser extendido por las partes contratantes luego de su expiración, de conformidad con la Sección 7.7 de la Ley Núm. 45, mientras se estén negociando las modificaciones propuestas.

En testimonio de lo cual, las partes suscriben este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 1 de julio de 2010.

División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico (U.G.T.), Local 1198 afiliada a la S.E.I.U.

Manuel Perfecto Torres
Presidente

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Miguel Romero Lugo
Secretario

Miembros del Comité Negociador del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Lcdo. Héctor Hernández Soto
Portavoz

Rina Crespo Rodríguez
Secretaria Auxiliar de Recursos Humanos

Osvaldo Guzmán López
Secretario Auxiliar de Asuntos Gerenciales

Alexander Rivera Matías
Dir. Negociado de Conciliación y Arbitraje

Miembros del Comité Negociador de la División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico (U.G.T.), Local 1199 afiliada a la S.E.I.U.

Manuel Porfoto Torres
Presidente

José Añeses Peña
Portavoz

Adaixa Torres Torres
Portavoz Alterna

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

Miembro del Comité Negociador

FE DE ERRATA

recibo de la contestación oficial de la Agencia sobre el planteamiento de reconsideración.