





# Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores

## Convenio Colectivo





# Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores

## Convenio Colectivo



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS

*Administración para el  
Adiestramiento de Futuros  
Empresarios y Trabajadores*





# INDICE

ARTICULO	TITULO	PAGINA
1	Comparecencia	1
2	Reconocimiento de la Unión	2
3	Declaración de Principios	3
4	Unidad Apropriada	4
5	Taller Unionado	6
6	Deducciones de Cuotas de la Unión	10
7	Acuerdos Extracontractuales	13
8	Tarea Protegida	14
9	Subcontratación	15
10	Derechos de Administración	16
11	Delegados de la Unión	17
12	Cláusula de Fiel Cumplimiento	20
13	Procedimiento de Querellas	21
14	✓Procedimiento Disciplinarios en Casos de Destitución o Suspensión de Empleo y Sueldo	27
15	✓Procedimiento para la Tramitación de Casos sobre Ausencias sin Autorización	30
16	Antigüedad	32
17	Clasificación y Retribución de Puestos	34
18	Reclutamiento y Selección	35
19	Período Probatorio	45
20	Ascenso	46
21	Traslado	49
22	Labor Interina	53
23	✓Expedientes de los Empleados	55
24	✓Notificación a la Unión de Comunicaciones Dirigidas al Personal	57
25	Adiestramiento para el Desarrollo del Recurso Humano	58
26	Becas	60
27	Jornada de Trabajo	63
28	Tiempo Extra	65
29	✓Entrega de Cheques	67
30	Bono de Navidad	68
31	Plan Médico, Bono de Navidad y Salarios	69
32	Reducción de Personal	70
33	Pago Global a la Separación del Servicio	74
34	Días Feriados	



<b>ARTICULO</b>	<b>TITULO</b>	<b>PAGINA</b>
35	Salud y Seguridad en el Empleo	79
36	Licencia por Enfermedad	81
37	Licencia sin Sueldo por Enfermedad Prolongada	84
38	Licencia sin Sueldo Médico Familiar	86
39	Licencia de Vacaciones	87
40	Licencia de Maternidad	91
41	Licencia Especial para Madres Lactantes	95
42	✓Licencia sin Sueldo para el Cuido de Recién Nacido	96
43	Licencia con Paga para Vacunar a los(las) Hijos(as)	97
44	Licencia por Paternidad	98
45	Licencia con Paga para Visitar Instituciones Educativas	99
46	Licencia Militar	100
47	Licencia Sindical	101
48	Licencia para Fines Judiciales	102
49	Licencia para Fines Funerales	103
50	Licencia por Desastres Naturales	104
51	Licencia para Acudir a Donar Sangre	105
52	✓Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Caso de Desastre	106
53	✓Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana	107
54	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo	108
55	Licencia para Estudios o Adiestramientos	109
56	✓Licencia con Sueldo para Estudios	110
57	✓Licencia sin Sueldo para Estudios	112
58	Licencia Deportiva Especial	113
59	Licencia Deportiva sin Sueldo para Entrenamiento	114
60	Licencia para Empleados Colegiados	115
61	Licencia para la Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales	116
62	✓Otras Licencias	117
63	Fondo del Seguro del Estado	118
64	Buen Trato y Respeto Recíproco	120
65	Notificación de Copias del Convenio Colectivo	121
66	Derechos Adquiridos	122
67	Patrono Sucesor	123
68	Separabilidad	124
69	Acuerdo Total	125
70	Bonificación a la Firma del Convenio	126
71	Vigencia	127



## **ARTÍCULO 1-**

## **COMPARECENCIA**

**De una parte:** La División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, UGT, local 1199 afiliada a SEIU, es 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, y Comité Negociador al amparo de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada; en adelante denominada “LA UNIÓN”.

**De la otra parte:** La Administración para el Adiestramiento de Futuros Empresarios y Trabajadores, creada en virtud de la Ley 1 de 23 de junio de 1985, según enmendada, representada en la formalización y firma del presente convenio por el Administrador, y Comité Negociador; en adelante denominada “AAFET”.

## **ARTÍCULO 2-**

## **RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

**Sección 1:** La AAFET reconoce a LA UNIÓN como la representante exclusiva de todos los (as) empleados (as) incluidos la Unidad Apropiada B a los fines de negociar colectivamente dentro del marco provisto por la Ley 45 del 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 Núm. 044 expedida el 8 de septiembre de 2004 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

**Sección 2:** La AAFET 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 alentara 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 más alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.

Las relaciones entre los empleados (as) y AAFET 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 de AAFET tiene el deber de prestar servicios con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, AAFET 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 Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo la componen todos los(as) empleados(as) de la AAFET incluidos en la composición de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 044 expedida el 8 de septiembre 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 Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo a todos(as) los empleados(as) de La AAFET excluidos(as) de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 044 expedida 8 de septiembre 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 Número 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 la AAFET soliciten discutir la inclusión o exclusión de una clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, 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 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 Apropriada, 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 en un puesto regular (a) luego de la vigencia de este Convenio Colectivo, y dicho puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropriada, 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:** La AAFET informará a la Unión sobre cualquier empleado (a) de nuevo reclutamiento nombrado para ocupar un puesto incluido en la composición de la Unidad Apropriada. 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, el lugar de trabajo, su clasificación, el puesto que ocupa y si había trabajado anteriormente para la AAFET.

**Sección 4:** A petición de la Unión, la AAFET suspenderá o destituirá al (la) empleado(a) con puesto regular 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 Apropiaada, será el siguiente:

- a. La Unión notificará al (la) empleado (a), al Administrador de la AAFET 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, La AAFET 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. Del (la) empleado (a) no presentar su apelación dentro del término establecido, la decisión de suspensión o destitución advendrá final y firme.

d. Del (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 la AAFET 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 a la AAFET 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 conceptos 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 rembolsará a la AAFET, 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 la AAFET haya tenido que incurrir y/o sea condenado a pagar con motivo de la implantación de esta cláusula.

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

h. Para garantizar estos pagos a favor la AAFET, 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 de la AAFET.

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 a la AAFET la suspensión o destitución de un empleado, tal petición vendrá acompañada de documentación que evidencie que la fianza o póliza de seguro se mantiene vigente.

## **ARTÍCULO 6- DEDUCCIONES DE CUOTAS DE LA UNIÓN**

**Sección 1:** La AAFET 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 a la AAFET con treinta (30) días de anticipación a su vigencia. Copia de la Resolución aprobando dicho cambio en las cuotas, será notificada a la AAFET y se entenderá como incorporada a este Convenio Colectivo durante el periodo de la vigencia del mismo.

**Sección 2:** La AAFET hará el pago de la deducción de cuotas de 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 La AAFET 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 a la AAFET el nombre, puesto y dirección de la persona que recibirá el cheque con la remesa de la 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 a la AAFET.

**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, la AAFET 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 la AAFET no será responsable por dilaciones atribuibles al Departamento de Hacienda.

**Sección 5:** La Unión protegerá, indemnizará, y relevará de toda responsabilidad a la AAFET en caso de haberse descontado erróneamente alguna cuota o cargo a favor de la Unión y asumirá todos los costos de 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 a la AAFET 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 de la AAFET, que mantendrá durante toda la vigencia del Convenio Colectivo para responder por cuotas indebidamente descontadas. La Unión entregará a la AAFET 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:** La AAFET descontará del sueldo de un empleado(a) incluido(a) en la composición de su Unidad Apropriada 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:** La AAFET 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 Apropriada, una vez éste regrese de una licencia sin sueldo.
- Sección 8:** La AAFET 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:** La AAFET 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 Apropriada hasta su último día laborable como 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- ACUERDOS EXTRA CONTRACTUALES**

AAFET 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 esta naturaleza será nulo e inválido.

## **ARTÍCULO 8-**

## **TAREA PROTEGIDA**

**Sección 1:** Excepto en los casos en que el presente Convenio Colectivo disponga lo contrario, un (a) empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropriada 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 la AAFET asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada 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, renunciaciones, 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 que no hayan empleados(as) incluidos en la Unidad Apropriada 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 la AAFET asigne el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a empleados(as) excluidos(as) de la composición de la misma, la AAFET y la Unión discutirán y acordarán una solución para tal situación.

## **ARTÍCULO 9-**

## **SUBCONTRATACIÓN**

**Sección 1:** La AAFET está de acuerdo en que ninguna labor tradicionalmente realizada por los(as) empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada, 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 la AAFET adquiera permanentemente, o;
- b. En situaciones de necesidades urgentes e inaplazables en las cuales se requiera que la AAFET responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal sindicado, en cuyo caso no excederá de ciento ochenta (180) días.

**Sección 2:** La AAFET 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 empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, ni se utilizará para impedir el crecimiento de la Unidad Apropriada.

## **ARTÍCULO 10- DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN**

La AAFET 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 cuatro pisos y el sótano del Edificio Central de AAFET, el cual ubica en Avenida Ponce de León, Edificio 520, Parada 8 ½, Suite 1, San Juan, Puerto Rico.
- 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 quince (15) Institutos Vocacionales y las Regiones del Área de Desarrollo Económico.
- Sección 3:** De surgir cambios o modificaciones en la ubicación de las instalaciones, la AAFET discutirá con la Unión los cambios, si algunos, a ser realizados en la ubicación de los delegados (as) correspondientes.
- Sección 4:** Los delegados (as) serán seleccionados (as) por sus propios compañeros (as) de trabajo o podrán ser designados por la Unión.
- Sección 5:** La AAFET reconocerá los delegados (as) una vez la Unión haya informado, por escrito, la designación de los mismos a la Autoridad Nominadora de la AAFET, y su Oficina haya recibido tal designación. La misma incluirá el nombre completo, clasificación y lugar de trabajo del 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 6:** 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 7:** Los (as) delegados (as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre La AAFET y la Unión, y los acuerdos contenidos en el mismo, así como en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales.

**Sección 8:** Los delegados (as) representarán y orientarán a los empleados (as) que componen la Unidad Apropriada, velarán por el fiel cumplimiento de este Convenio Colectivo y asistirán a los empleados (as) en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de algún (a) representado (a). Además, los delegados (as) correspondientes tendrán la facultad de asistir a reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera al empleado (a). En dicha situación, el representante de la AAFET informará al empleado (a) afectado (a) de su derecho a estar representado (a) por un delegado (a).

**Sección 9:** La AAFET concederá tiempo razonable al 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 de la AAFET asuntos cubiertos por este Convenio Colectivo. El tiempo concedido no afectará los beneficios o salarios del delegado (a).

**Sección 10:** Cuando un 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 11;** 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 12:** Las reuniones que se realicen entre el (la) delegado (a) y el empleado (a) de la Unidad Apropriada que necesite sus servicios, se llevarán a cabo en lugares apropiados, con una expectativa de privacidad, dentro de los predios de las facilidades físicas de la AAFET. En el desempeño de sus funciones, los (as) delegados (as) no interferirán, indebidamente, con el trabajo del empleado (a) querellante, ni con el trabajo de los demás empleados (as) la AAFET.

**Sección 13:** Cuando sean convocados en conjunto por la Unión y la AAFET, los 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 14:** 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 empleados (as) que representan. De igual forma la AAFET concederá tiempo durante horas laborables para que estos delegados (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 dichos (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**

La AAFET 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 empleados(as) que componen la Unidad Apropriada, que interrumpan los servicios, total o parcialmente, que ofrece la AAFET.

## **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 Apropriada, presentada por escrito, ya sea por un empleado(a) incluido en la composición de la Unidad Apropriada o grupo de éstos(as), por la Unión o por la AAFET, 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- el Instituto, Región o Centro 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 la AAFET;

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 de la AAFET, 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.

La AAFET 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 Oficina de Recursos Humanos.

El Administrador de la AAFET, 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 de la AAFET, 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 la AAFET, 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 querrela, 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 querrela ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querrela 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 decidida 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 de la AAFET 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 de la AAFET. Por ello, los sábados, domingos, días feriado, y cualquier día declarado libre o concedido con o sin cargo a alguna licencia, no serán considerados días laborables.

## **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 Apropriada. En estos casos, la AAFET notificará los cargos, por escrito, al (a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada 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 empleado 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 Administrador. Ningún empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada será destituido o suspendido de empleo y sueldo hasta que el Administrador 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 empleados(as) de la AAFET, 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 Administrador a tales efectos.

**Sección 4:** En caso de que el(la) 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 Administrador 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 Apropiaada no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Administrador, 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 SIN AUTORIZACIÓN**

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

**Sección 2:** En estos casos, el (la) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada 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, 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 Apropriada, 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 Administrador 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 no estuvo autorizada, la AAFET procederá a realizar el descuento de salario correspondiente.

**Sección 6:** En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropriada no esté de acuerdo con la determinación final emitida por el Administrador, 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 Apropriada que conlleven descuentos salariales por razón de ausencias no autorizadas y prevalecerá sobre cualquier otro procedimiento contenido en las normas de la AAFET 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 Apropriada 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 empleadas (as) afectados (as). En igual de condiciones, la antigüedad será un factor a considerar.

**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. Esto no incluirá la licencia sin sueldo por enfermedad prologada, licencia médico familiar o bajo tratamiento por el Fondo del Seguro del Estado.

**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 otro (a) empleado (a) incluido (a) en la composición de la Unidad Apropriada, para efectos de cesantías”.

## **ARTÍCULO 17- CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTOS**

**Sección 1:** La AAFET mantiene su facultad para la creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización, así como la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos. Una vez la AAFET determine diseñar, implantar o modificar el plan de clasificación, notificará a la Unión. Posteriormente, se le remitirá a la Unión el borrador del Plan de Clasificación para comentarios, los cuales podrán ser considerados.

**Sección 2:** La AAFET se compromete a realizar un estudio de Clasificación y Retribución. Dicho estudio se comenzará a hacer dentro de los siguientes noventa (90) días, a partir de la vigencia del Convenio. El mismo deberá concluir en o antes del 30 de junio de 2009. La AAFET se compromete a hacer las gestiones afirmativas para la obtención de fondos para su implantación. Será implantado una vez la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) asigne los fondos correspondientes.

## **ARTÍCULO 18-**

## **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

**Sección 1:** El Reclutamiento y la Selección del personal de la AAFET se hará 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 a la AAFET 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:** La AAFET ofrecerá igualdad de oportunidades para competir por los puestos de carrera incluidos en la composición de la Unidad Apropriada a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas de la AAFET. 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 Apropriada, deberá cumplir las siguientes condiciones generales:

- a. ser ciudadano americano o extranjero legalmente autorizado a trabajar conforme a la legislación aplicable;
- b. estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones esenciales del puesto;
- c. 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;
- d. no haber incurrido en conducta deshonrosa;
- e. no haber sido convicto por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral;
- f. no hacer uso ilegal de sustancias controladas;
- g. no ser adicto al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas;
- h. 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 la AAFET, 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: Convocatorias**

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 Apropriada 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 Apropiaada se publicarán en la página electrónica del gobierno, se enviarán copias a los Institutos y a las Regiones de la AAFET y a otras agencias del Servicio Público. Las convocatorias también serán colocadas en los Tablones de Avisos de la AAFET. La Oficina de Recursos Humanos enviará copia a la Unión de las convocatorias en puestos incluidos en la Unidad Apropiaada.
- 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. En ausencia de dichos cinco (5) o más candidatos se procederá a publicar una convocatoria externa.

- f. En caso de menos de cinco (5) candidatos, el Patrono notificará la lista de éstos a la Unión.

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 acredite 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 de la AAFET y la cancelación será notificada por aviso público y en la página electrónica gubernamental a los candidatos que figuren en los mismos.

**Sección 10: Selección**

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 la AAFET 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: Nombramientos Transitorios**

- 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, de la AAFET 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 Apropriada, podrán prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen a dichos nombramientos, excepto lo dispuesto en el inciso (g) que antecede.

## **ARTÍCULO 19- PERIODO PROBATORIO**

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

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

**Sección 3:** Una vez cada tres (3) meses AAFET le notificará por escrito a LA UNIÓN una lista indicando el nombre, dirección postal y fecha de empleo de todo empleado en periodo probatorio que se encuentre incluido en la composición de la Unidad Apropriada.

**Sección 4:** Una vez que el empleado se convierta en empleado regular de carrera en la Unidad Apropriada, 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 cualquier otro beneficio que al presente le ha sido conferido por AAFET, se considerará el tiempo desde que comenzó como empleado probatorio.

**Sección 5:** Cuando un empleado 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 empleado ha estado cubriendo el puesto de manera transitoria para efectos de su período probatorio.

**Sección 6:** De mutuo acuerdo, las partes podrán prorrogar el período probatorio.

## ARTÍCULO 20-

## ASCENSOS

### **Sección 1: Definición**

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(as) empleados(as) que están incluidos en la Unidad Apropiaada 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 Apropiaada , se anunciarán las oportunidades de ascenso mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos los(as) candidatos(as) 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(as) o más para entrevistas. En ausencia de dichos cinco(5) o más candidatos(as) se procederá a publicar una convocatoria externa. En caso de menos de cinco (5) candidatos(as), el Patrono notificará la lista de éstos(as) a la Unión.

**Sección 5:** Se podrán autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones especiales de los(as) empleados(as) 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; inadecuación 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 y Motivación de Empleados adoptado por la AAFET.

**Sección 6:** La Oficina de Recursos Humanos de la AAFET notificará por escrito a la Unión toda transacción efectuada mediante Ascenso sin Oposición en puestos de la Unidad Apropiaada. La AAFET 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 21-

## TRASLADOS

### Sección 1: Definición

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: Fundamentos para los traslados

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

Inciso 2.1- Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales en la AAFET 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 la AAFET.

Inciso 2.3- Cuando 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 de la AAFET 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 de la AAFET.

Inciso 3.2 - Entre la AAFET y otros administradores individuales y viceversa.

Inciso 3.3 - Entre la AAFET 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 Apropriada.

Inciso 4.2 - En cualquier caso de traslado, el(la) empleado(a) de la Unidad Apropriada 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 Apropriada, 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) la AAFET 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 Oficina de Recursos Humanos reciba más de una solicitud de traslado para un mismo puesto, los empleados serán referidos a la atención del Director o Supervisor donde se encuentra la vacante para entrevista. Los traslados estarán sujetos a la disponibilidad de fondos y a la necesidad del servicio.
- Sección 8:** La AAFET notificará al (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiable 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:** La AAFET podrá realizar designaciones, cambios o destagues 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 Apropiable que haya sido notificado(a) de la negativa de la determinación a una solicitud de traslado, tendrá derecho a solicitar la reconsideración al Administrador de la misma en un término de diez (10) días laborables luego de la notificación.

## **ARTÍCULO 22-**

## **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 Apropriada, 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:** La AAFET 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:** La AAFET discontinuará 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 del tipo mínimo de 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 23- EXPEDIENTES DE LOS EMPLEADOS (AS)**

- Sección 1:** Los empleados (as) tendrán derecho de examinar su expediente de personal oficial, médico o de retiro en posesión de la Oficina de Recursos Humanos de AAFET, previa solicitud con no menos de tres días laborables de antelación al día en que se desea examinar el expediente.
- Sección 2:** Los empleados (as) examinarán sus expedientes en presencia del (la) Director (a) de Recursos Humanos o del Supervisor o técnico que se designe para ello.
- Sección 3:** El expediente de personal oficial, no incluirá documentos relacionados con áreas que afecten el “status” del empleado, sin éstos haber sido notificados al empleado (a).
- Sección 4:** En caso de evaluación del trabajo del empleado (a) no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal oficial sin antes discutirla con el empleado (a). Se entregará a todo empleado una copia fiel y exacta de los resultados de cualquier evaluación que se le haga relacionada con la ejecución de sus funciones.
- Sección 5:** AAFET 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 empleado (a), a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, en cuyos casos se notificará previamente al empleado (a).
- Sección 6:** Cuando medie un mandato judicial o de ley, al empleado 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 con este Convenio Colectivo, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios para que se examine y corrija cualquier anomalía en el mismo.

**Sección 8:** AAFET suministrará copia de cualquier documento que obre en el expediente del empleado previo el pago correspondiente, a razón de veinte (20) centavos por pagina. En caso de que sean documentos para ser utilizados para el procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje sería libre de costo hasta un máximo de veinte (20) páginas.

**ARTÍCULO 24- NOTIFICACIÓN A LA UNIÓN DE  
COMUNICACIONES DIRIGIDAS AL PERSONAL**

La AAFET enviará a la Unión copia de toda circular, memorando u Orden Administrativa dirigida al 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 25- ADIESTRAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO**

- Sección 1:** La AAFET, 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 servicios ofrecidos por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Sección 2:** Anualmente la AAFET elaborará un Plan de Adiestramiento y Capacitación de sus Recursos Humanos basado en las necesidades de desarrollo programático de cada una de las Oficinas y Negociados. Los adiestramientos también incluirán áreas específicas relacionadas con la profesión o labor técnica especializada que realicen los miembros de la Unidad Apropriada. En estos casos, se reconocerán como tales; seminarios, programas, cursos cortos y conferencias.
- Sección 3:** La selección de candidatos a estos adiestramientos la hará la AAFET 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 Directores y Supervisores del área correspondiente. Si los adiestramientos, seminarios, programas, cursos cortos y conferencias tuvieran costo para la AAFET, su aprobación dependerá de la disponibilidad de fondos.
- Sección 4:** Todo empleado deberá participar en un máximo de dos (2) adiestramientos por semestre, sujeto a disponibilidad de fondos.
- Sección 5:** Las nominaciones deberán tramitarse a la Oficina 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 Directores y Supervisores 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 Directores y Supervisores autorizarán adiestramientos relacionados con la labor y el desempeño del empleado(a). Estos adiestramientos deberán incluirse en el Plan de Necesidades y en el Plan de Adiestramiento y Capacitación del Empleado y justificar la necesidad del adiestramiento en la evaluación del desempeño que se les realiza anualmente a los empleados.
- Sección 8:** La AAFET mantendrá en el expediente de cada uno de sus empleados, un historial de los adiestramientos en los que éstos 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 empleado podrá incluir evidencia de participación de adiestramientos por iniciativa propia, en entidades educativas reconocidas.
- Sección 9:** Cuando la AAFET autorice adiestramientos de corta duración a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropia, 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 y Capacitación de los Recursos Humanos establecido serán sufragados por la AAFET, sin costo alguno al empleado, según la disponibilidad de fondos.
- Sección 12:** La AAFET circulará, a través de sus diferentes oficinas, el Plan de Adiestramientos y Capacitación, para que el empleado pueda solicitar su participación en los seminarios, programas, cursos cortos, conferencias y adiestramientos que se programen.

## ARTICULO 26-

## BECAS

### Sección 1: Becas

La AAFET 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 Oficina de Recursos Humanos, a otorgarse para el año que corresponda. El Plan de Necesidades de Adiestramiento aprobado por la Autoridad Nominadora, se enviará a la Unión.
- b. Los candidatos participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- c. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades de la AAFET y los recursos disponibles.
- d. Los candidatos serán seleccionados de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades, hubiera solamente un candidato cualificado, se le concederá a éste 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 la AAFET le exima de dicha obligación.

- f. Los empleados que compitan para becas deberán estar rindiendo servicios satisfactorios, conforme a las evaluaciones del desempeño correspondiente al año de la beca.
- g. Todo becario que sea nombrado al completar sus estudios, estará exento 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 empleados 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 empleado. Las becas sin oposición se anunciarán internamente mediante convocatoria de intención para saber si hay más de un (1) candidato interesado en la misma.
- i. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, sin habersele 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 la AAFET por tiempo igual al triple del tiempo de estudios.

**Sección 3:** La AAFET 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 empleado trabajará para la AAFET 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**

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

**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 Apropriada será el existente a la firma de este Convenio Colectivo. No obstante, la AAFET, 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 cinco 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, la AAFET, 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 Apropriada, 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 la AAFET entre la tercera hora y media y quinta hora de trabajo. Ningún miembro de la Unidad Apropriada 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 comunicado a la Unión.

- Sección 4:** Los miembros de la Unidad Apropriada disfrutarán de dos (2) periodos de descanso que no excederán de quince (15) minutos cada uno, entre 10:00 a.m. y 11:00 a.m. y entre 3:00 p.m. y 4:00 p.m. o según sea acordado entre el (la) supervisor(a) y el(a) 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 empleado 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 Apropriada observar fielmente el horario regular de trabajo establecido por el Departamento.
- Sección 6:** La AAFET le concederá a los miembros de la Unidad Apropriada 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) períodos de gracia al comenzar la jornada regular diaria, y al reanudar labores después de disfrutar del período 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 Apropriada 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 Apropriada que están 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 28- TIEMPO EXTRA

- Sección 1:** Será tiempo extra, aquellas horas que el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada 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 de la AAFET 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, la AAFET 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, la AAFET procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, la AAFET 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 la AAFET 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 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 periodo 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 dicho exceso.

**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 periodo 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 29-****ENTREGA DE CHEQUES**

La AAFET y la Unión se comprometen a fomentar el cobro del salario mediante el mecanismo de depósito directo. El (la) empleado(a) que opte por no cobrar mediante el depósito directo, tendrá hasta una hora para cambiar su cheque por concepto de salario el día de cobro. El tiempo a utilizarse para este propósito deberá coordinarse con el (la) supervisor(a) del (la) empleado(a), de manera que no se afecten los servicios.

La entrega de cheques a los (as) empleados(as) se hará durante horas laborables por la mañana, conforme las fechas de pago establecidas por el Departamento de Hacienda.

## **ARTÍCULO 30- BONO DE NAVIDAD**

**Sección 1:** De conformidad a la legislación vigente, durante el mes de diciembre de 2006, la AAFET otorgará un Bono de Navidad por la cantidad de Mil Dólares (\$1,000.00) a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 discusión.

**Sección 3:** Si por legislación se concede un Bono de Navidad a los(as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, cuya cantidad sea mayor a la convenida en 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 31-**

## **PLAN MÉDICO, BONO DE NAVIDAD Y SALARIOS**

**Sección 1:** La aportación patronal en los renglones de Plan Médico, Bono de Navidad y Salarios para los años fiscales 2007-2008 y 2008-2009, estarán sujetas a negociación.

## **ARTÍCULO 32-**

## **REDUCCIÓN DE PERSONAL**

**Sección 1** - La AAFET 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. La AAFET 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 empleado 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 empleado apercibiéndole de su derecho a solicitar vista administrativa.
- c) cuando el 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 la AAFET 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 administrativa.

**Sección 2** - Antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, la AAFET agotará todos los recursos a su alcance para evitar cesantías conforme a las leyes aplicables, 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, radiestramiento del(la) empleado(a) para reubicarlo 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 la AAFET 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(a) contratados o subcontratados que realizan funciones similares a empleados(a) incluidos en la Unidad Apropriada; 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(a)

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, la AAFET 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(a) 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 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 -** La AAFET 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. La AAFET 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.

## **ARTÍCULO 33-**

### **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 ELA y la Asociación de Empleados del ELA.
- 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:** La AAFET se compromete a remitir a la Asociación de Empleados del ELA y al Sistema de Retiro las deudas y aportaciones descontadas, pero no efectuadas.

**Sección 6:** La AAFET 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 descuentos.

**ARTICULO 34-****DIAS 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 feriado, 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 – Días feriados que caen en domingo**

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

**Sección 3 – Definición de día feriado completo**

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

Sección 4 – La AAFET 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 empleados unionados tendrán derecho a recibir licencia compensatoria, a razón de tiempo y medio, por los servicios prestados en los días feriados.

**Sección 5 - Día de cumpleaños**

a. La AAFET concederá libre con paga el día del cumpleaños del empleado. El empleado que cumpla año el día 29 de febrero disfrutará de este beneficio el día 1ro de

marzo en años no bisiestos. Cuando el cumpleaños caiga en un día feriado o en uno de los días no laborables del empleado, lo disfrutará el próximo día laborable. Cuando el empleado 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 empleado 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.

#### **Sección 6 - Proclama**

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 de(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 35-**

## **SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

- Sección 1:** La AAFET 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 empleados 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 la AAFET.
- Sección 5:** La AAFET 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.
- Sección 6:** La AAFET 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 de la AAFET no ordenarán a empleado alguno cubierto 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 empleado se negare a efectuar tareas evidentemente riesgosas para su salud, vida o seguridad personal.

## **ARTÍCULO 36- LICENCIA POR ENFERMEDAD**

- Sección 1:** Todos (as) los (as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) 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 licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
- Sección 3:** Todos (as) los miembros de la Unidad Apropriada 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 más tarde del 31 de marzo del año natural siguiente u optar por autorizar 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 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, La AAFET 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 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, la AAFET podrá requerir el certificado médico antes de los tres (3) días anteriormente dispuestos. En estos casos, se podrá corroborar la inhabilidad del empleado para asistir al trabajo por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado.

La AAFET salvaguardará la confidencialidad de toda información contenida en el certificado médico sometido por el empleado, 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, la AAFET podrá exigir al empleado un certificado médico que especifique que el empleado 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:** La AAFET anticipará la licencia por enfermedad a cualquier empleado (a) miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo que lo solicite y haya trabajado para la AAFET por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables por año natural.
- Sección 11:** Todo (a) empleado (a) miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado (a) a trabajar el equivalente al período 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” significarán 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 37-

### LICENCIA SIN SUELDO POR ENFERMEDAD PROLONGADA

**Sección 1:** Cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada 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 que cubrirá el período mientras este pendiente la determinación final.

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

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su estatus como tal, y tendrá derecho a disfrutar de la aportación patronal de plan médico por un período máximo de un año.

Los empleados 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.

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

**Sección 2:** Cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo y está bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo de 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 empleado 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 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 le notificará de la intención de destitución y de su derecho a solicitar una vista administrativa, previo a la determinación.

## **ARTÍCULO 38- 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 período máximo de doce (12) semanas dentro de un período de doce (12) meses y únicamente podrán solicitar la misma aquellos empleados que hayan trabajado para la AAFET 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. La AAFET establecerá un procedimiento para procesar las solicitudes de empleados 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 propio empleado. Se podrá requerir una certificación o evaluación médica de capacitación para ejercer sus funciones antes de que el empleado regrese a trabajar.

Si ambos cónyuges trabajan en la AAFET 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.

El período total de esta licencia será de doce (12) semanas dentro de un período total de doce (12) meses.

**Sección 2:** Al solicitar esta licencia, el (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada deberá someter un certificado médico original o cualquier documento requerido por la AAFET que certifique la necesidad de otorgarse la licencia. El (la) empleado(a) cumplirá la Ley de Licencia Familiar y Médica, del 5 de febrero de 1993.

## ARTÍCULO 39-

## LICENCIA DE VACACIONES

- Sección 1:** Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia de vacaciones a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de servicio.
- Sección 2:** Las licencias de vacaciones se acumulan hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.
- Sección 3:** Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta (30) días laborable de vacaciones dentro de casa 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:** La AAFET preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio y sus respectivos supervisores, que establezca el período 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:** La AAFET, al administrar el plan de vacaciones, tomará en consideración las peticiones de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada 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:** La AAFET acuerda que se le informará cuatro (4) veces al año el balance de licencias de vacaciones acumuladas a todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio. El mismo cubrirá los períodos del 1 de enero al 31 de marzo, del 1 de abril al 30 de junio y del 1 de julio al 30 de septiembre y del 1 de octubre al 31 de diciembre de cada año. En caso de cualquier error de cálculo, la información podrá ser corregida por la Oficina de Recursos Humanos. El empleado (a) podrá reclamar cualquier error en su informe de balances durante un período de treinta (30) días laborables a partir del recibo del informe de balances.
- Sección 7:** La AAFET podrá conceder licencia de vacaciones 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 período de licencia y deje por lo menos cinco (5) días acumulados.
- Sección 8:** Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio tenga licencia de vacaciones acumuladas 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 de la AAFET, el (la) empleado(a) no puede utilizar parte o la totalidad del referido exceso, la AAFET pagara 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 empleado 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 Apropriada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia de vacaciones tendrá derecho a la acumulación de licencia de vacaciones 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:** La AAFET podrá en circunstancias de emergencia debidamente fundamentadas por el(la) empleado(a), anticipar hasta un máximo de treinta (30) días de licencia de vacaciones a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 de vacaciones a empleado alguno excepto por necesidad del servicio debido a una emergencia.

**Sección 12:** Todo (a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia de vacaciones vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el (la) empleado(a) no tendrá balance de licencia de vacaciones 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:** La AAFET autorizará el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia siempre y cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada lo solicite con sesenta (60) días de anticipación a la Oficina de Recursos Humanos y tenga por lo menos cinco (5) días acumulados en su licencia 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 de vacaciones, podrá solicitar que el período 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 de(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia de vacaciones acumuladas se hará conforme a lo dispuesto en la reglamentación aplicable del Departamento de Hacienda.

**Sección 16: Cesión de Licencia Acumulada**

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la AAFET la cesión de cinco (5) días por un mes, hasta un máximo de 15 días por año de su licencia de vacaciones acumuladas, a favor de otros(as) empleados(as) de la AAFET. 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 haya trabajado continuamente, el mínimo de un año, con cualquier entidad gubernamental;
- b) El(la) empleado(a) cesionario no haya incurrido en un patrón de ausencias injustificadas, faltando a las normas de la entidad gubernamental.
- c) El(la) empleado(a) cesionario hubiere agotado la totalidad de las licencias a que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia;

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

## **ARTÍCULO 40- LICENCIA DE MATERNIDAD**

- Sección 1:** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la Unidad Apropriada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada miembro de la Unidad Apropriada que adopte un menor, de conformidad a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.
- Sección 2:** Toda empleada miembro de la Unidad Apropriada en estado de embarazo tendrá derecho a un período 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 cuidado 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 expedita 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 sufiere 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 período 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 período 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 período 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 Apropriada, previa presentación de una autorización médica en la Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos del Departamento, podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana del descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el período 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 del las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período 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 cuidado 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 cuidado 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 período de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar, exclusivamente, aquella parte del período 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 cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño (a), por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado 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 deber ser uno de tal naturaleza que le produzca los mismo efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto. El certificado deberá indicar el período 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 Estados 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 a 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 Apropriada 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 Apropriada 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 41- LICENCIA ESPECIAL PARA MADRES LACTANTES**

**Sección 1:** Aquellas empleadas incluidas en la composición de la Unidad Apropriada 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 la AAFET. La AAFET 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 la AAFET mediante procedimiento al efecto. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la agencia una certificación médica, durante el período 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 períodos antes identificados. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de dos (2) períodos de una hora (1), 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 42- LICENCIA SIN SUELDO PARA EL  
CUIDO DE RECIÉN NACIDO**

**Inciso 1.1** Cuando una empleada miembro de la Unidad Apropriada 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 la AAFET luego de agotarse la licencia por maternidad. No será requisito haber agotado la licencia regular.

**Inciso 1.2** Al solicitar esta licencia, la empleada miembro de la Unidad Apropriada deberá someter un certificado médico original donde se certifique la necesidad de otorgarse la licencia.

**ARTÍCULO 43- LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR  
A LOS(AS) HIJOS(AS)**

**Sección 1:** La AAFET concederá una licencia con paga a todos (as) los (as) empleados (as) miembros de la Unidad Apropriada 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 Apropriada 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). La AAFET podrá corroborar dicha evidencia.

## **ARTÍCULO 44- LICENCIA POR PATERNIDAD**

- Sección 1:** La AAFET 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 Apropriada cubierto por este Convenio.
- Sección 2:** Para ser acreedor a esta licencia, el empleado incluido en la composición de la Unidad Apropriada deberá someter en la Oficina 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 certificación indicativa de 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 la AAFET 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 a la AAFET evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el(los) organismos competente(s).

## **ARTÍCULO 45- LICENCIA CON PAGA PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

- Sección 1:** La AAFET concederá a los empleados(as) incluidos en la Unidad Apropriadada que tengan hijos(as) menores de edad en escuelas públicas o privadas en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sean maternas, primarias o secundarias, tiempo laborable para indagar sobre la conducta o aprovechamiento escolar de sus hijo(as).
- Sección 2:** A estos efectos, la AAFET 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 Apropriadada para atender las 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 Apropriadada 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, la AAFET 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 deberá certificar que ninguna otra persona puede realizar la gestión en beneficio del (a) 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 Oficina de Recursos Humanos de la AAFET.
- Sección 6:** Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, la AAFET 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 hubiera otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados de la AAFET.

## ARTÍCULO 46-

## LICENCIA MILITAR

**Sección 1:** La AAFET concederá licencia militar sin paga, a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que preste servicio activo en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones del Servicio Selectivo Federal, por el período que sirva a la División de la Rama de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, sujeto a la reglamentación aplicable.

**Sección 2:** La AAFET 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(a) 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:** La AAFET concederá licencia militar con sueldo 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 de 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 Oficina 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 la AAFET.

## **ARTÍCULO 47-**

## **LICENCIA SINDICAL**

- Sección 1:** A solicitud de la Unión, AAFET reconocerá una licencia sindical sin sueldo a un (1) miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio Colectivo para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros(as) de trabajo.
- Sección 2:** La AAFET 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:** La AAFET 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 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 48- LICENCIA PARA FINES JUDICIALES**

### **Sección 1: Citaciones Oficiales**

Cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, 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.

Además, se concederá licencia judicial cuando el empleado (a) comparezca en capacidad no oficial, a beneficio del gobierno, en cualquier acción en que el gobierno sea parte o cuando el empleado (a) sea demandado en su carácter oficial.

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: Servicio de Jurado**

La AAFET concederá licencia con sueldo a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que sea requerido a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. La AAFET 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 Apropriada, 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 49- LICENCIA PARA FINES FUNERALES**

**Sección 1:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 Apropriada 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 50- 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 Apropriada 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 esta 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 Oficina de Recursos Humanos de la AAFET 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 51- LICENCIA PARA ACUDIR A DONAR SANGRE**

**Sección 1:** La AAFET concederá a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada que así lo solicite, una licencia con paga, por un periodo de cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre.

**Sección 2:** El(la) empleado(a) presentará a la Oficina de Recursos Humanos la evidencia escrita de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí establecidos. La AAFET podrá corroborar dicha evidencia. Al tal efecto, la AAFET implantará los procedimientos correspondientes.

## **ARTÍCULO 52- LICENCIA CON PAGA POR SERVICIOS VOLUNTARIOS EN CASO DE DESASTRES**

**Sección 1:** La AAFET concederá una licencia con paga a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 causados 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 Oficina de Recursos Humanos de la AAFET:

- 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 Oficina de Recursos Humanos de la AAFET una certificación acreditativa de los servicios prestados y del periodo de tiempo por el cual sirvió.

**ARTÍCULO 53- LICENCIA A VOLUNTARIOS DE SERVICIOS DE EMERGENCIA A LA CRUZ ROJA AMERICANA**

**Sección 1:** Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiaada cubierto 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 pago para participar en funciones especializadas de servicios de desastre.

**Sección 2:** El período de 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 Apropiaada, sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego de la aprobación de la AAFET. 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 Oficina 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 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 a la AAFET 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 PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS**

**Sección 1:** La AAFET 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 Apropiada, 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. Además, mediante acuerdo administrativo se le podrá permitir al empleado(a) reponer en servicio la fracción de tiempo utilizado.

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

## **ARTICULO 56- LICENCIA CON SUELDO PARA ESTUDIOS**

### **Sección 1: Concesión**

Cuando por necesidades del servicio, la AAFET determine que habrá de conceder Licencia con Sueldo para Estudios a algún empleado 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 Oficina de Recursos Humanos, las licencias con sueldo para estudios a otorgarse para el año que corresponda.

### **Sección 2: Beneficios**

Los empleados 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 empleados estarán sujetos a descuentos y deducciones por ley o por este Convenio.

### **Sección 3: Compromiso del Empleado**

Los empleados a los que se les conceda licencia con sueldo para estudio se comprometerán a trabajar para la AAFET igual al doble del tiempo en que estuvo disfrutando de dicha licencia.

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

Todo empleado al que se le haya concedido una licencia con sueldo para estudio que no cumpla con la obligación contraída, vendrá obligado a rembolsar 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.

## **ARTICULO 57- LICENCIA SIN SUELDO PARA ESTUDIOS**

### **Sección 1: Solicitud**

Los empleados 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**

La AAFET estudiará y determinará si, de acuerdo a las necesidades del servicio, procede la concesión de la licencia solicitada. Le informará al empleado 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 empleado 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 empleado en disfrute de Licencia sin Sueldo para Estudios, al terminar los mismos se reintegrará a su puesto y presentará evidencia de los estudios.

## **ARTÍCULO 58- LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL**

- Sección 1:** Se autorizará una licencia deportiva a todo empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 Apropriada 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 Apropriada 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 Apropriada 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 a la AAFET, 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 59-**

### **LICENCIA DEPORTIVA SIN SUELDO PARA ENTRENAMIENTO**

- Sección 1:** Cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 a la AAFET en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.
- Sección 3:** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada seleccionado(a) y certificado(a) por la Junta para entrenar previo a la competencia, presentará la AAFET 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 Apropriada durante el periodo de la licencia, conforme a la Ley Núm. 24 de 5 de enero de 2002, durante el periodo de la licencia.
- Sección 5:** Los (as) empleados(as) en disfrute de licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período.

## **ARTÍCULO 60- 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 él(la) empleado(a) esté programado(a) para trabajar.

## **ARTÍCULO 61- LICENCIA PARA LA REPRESENTACIÓN DEL PAÍS EN ACTIVIDADES O CERTÁMENES ARTÍSTICOS O CULTURALES**

- Sección 1:** La AAFET concederá esta licencia en aquellos casos en que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 Apropriada tendrá derecho a la antedicha licencia hasta un máximo de cinco (5) días laborables anuales, incluyendo el periodo 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 Apropriada 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 Apropriada que ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en actividades o certámenes artísticos o culturales, presentará a la AAFET, 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:** La AAFET 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) Administrador(a) de la AAFET o su representante autorizado(a).

## **ARTÍCULO 62- OTRAS LICENCIAS**

**Sección 1:** La AAFET 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 63- FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO**

**Sección 1:** Los(as) empleados(as) incluidos en la Unidad Apropriada 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 Apropriada cubierto por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, la AAFET le reservará el empleo por un término de tiempo de un (1) año mediante la aprobación de una licencia sin sueldo.

**Sección 3:** La AAFET 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 Apropriada 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 Apropriada sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y esté físicamente y mentalmente capacitado para trabajar, la AAFET 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, la AAFET 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:** La AAFET concederá el tiempo necesario a esos empleados 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, si no estaba en Licencia sin Sueldo.

**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 64- BUEN TRATO Y RESPETO RECÍPROCO**

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

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

## **ARTÍCULO 65- NOTIFICACIÓN DE COPIAS DEL CONVENIO COLECTIVO**

### **Sección 1:**

La AAFET 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 Apropiaada dentro de los siguientes treinta (30) días a partir de la firma del Convenio Colectivo. Asimismo, la Oficina 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.

## **ARTICULO 66- 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 Apropriada.

**ARTÍCULO 67-**

**PATRONO SUCESOR**

Este Convenio Colectivo obligará a los sucesores o cesionarios de la AAFET.

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 68- 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 de toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. La AAFET 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 69-****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 70- BONIFICACIÓN A LA FIRMA DEL CONVENIO**

**Sección 1:** La AAFET otorgará un Bono de quinientos dólares (\$500.00) a cada empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo.

**Sección 2:** El Bono provisto por la Sección 1 de este artículo, se pagará solamente una vez durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

**Sección 3:** Este Bono estará sujeto a los descuentos de Ley.

## ARTÍCULO 71-

## VIGENCIA

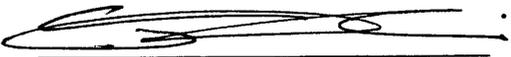
- Sección 1:** El 22 de febrero de 2007----- culminamos la negociación colectiva de los artículos incluidos en este Convenio Colectivo. Los acuerdos fueron ratificados por la mayoría de los integrantes de la Unidad Apropriada, a tenor con las disposiciones de la Ley Núm. 45, el 13 de marzo de 2007-----.
- Sección 2:** Las partes han acordado que el Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir del 26 de abril de 2007----- hasta el 30 de junio de 2009.
- Sección 3:** Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar el presente Convenio Colectivo con por lo menos, sesenta (60) 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 26 de abril de 2007.

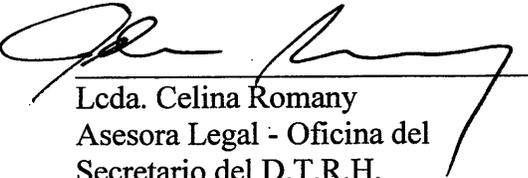
**División de Empleados  
Públicos de la Unión General  
de Trabajadores de Puerto Rico (U.G.T.),  
Local 1199 afiliada a la S.E.I.U.**

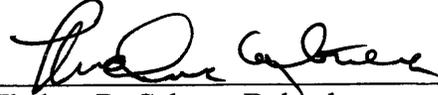
  
\_\_\_\_\_  
Juan G. Eliza Colón  
Presidente

**Administración para el  
Adiestramiento de Futuros  
Empresarios y Trabajadores  
(AAFET)**

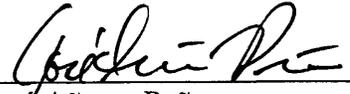
  
\_\_\_\_\_  
Eduardo J. Vergara Agostini  
Administrador

**Miembros del Comité Negociador de la Administración para el Adiestramiento de  
Futuros Empresarios y Trabajadores**

  
\_\_\_\_\_  
Lcda. Celina Romany  
Asesora Legal - Oficina del  
Secretario del D.T.R.H.

  
\_\_\_\_\_  
Thelma R. Cabrera Delgado  
Directora Oficina de Recursos  
Humanos - Portavoz Alterna

**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.**

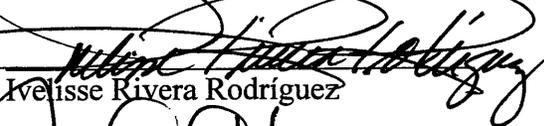
  
\_\_\_\_\_  
José Añeses Peña  
Portavoz

  
\_\_\_\_\_  
Manuel Perfecto Torres  
Portavoz Alterno

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Lasanta - UGT

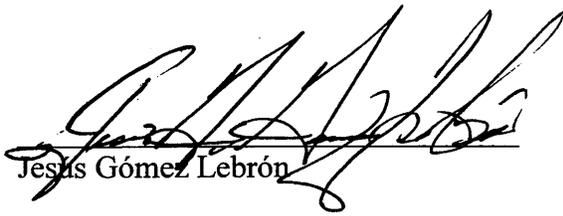
  
\_\_\_\_\_  
Mayra Rivera Cordero

  
\_\_\_\_\_  
Elsa Berríos López

  
\_\_\_\_\_  
Ivelisse Rivera Rodríguez

  
\_\_\_\_\_  
Ivelisse Sánchez Collazo

  
\_\_\_\_\_  
José Acosta Anglada

  
Jesús Gómez Lebrón

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

  
Luis Marcano Rodríguez

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_





SECRETARIA DE ECONOMIA  
COMISION NACIONAL  
DE CREDITO

2017 ABR 27 AM 9:41