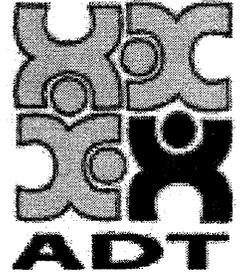




¡Cuenta con tu Unión!

CONVENIO COLECTIVO 2007-2010



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

Y

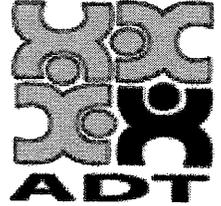
UNION GENERAL DE TRABAJADORES — UGT
LOCAL 1199, SEIU





¡Cuenta con tu Unión!

CONVENIO COLECTIVO 2007-2010



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

Y

UNION GENERAL DE TRABAJADORES — UGT
LOCAL 1199, SEIU, AFL-CIO

INDICE

ARTÍCULO	NOMBRE	PÁGINA
I.	Comparecencia	1
II.	Declaración de Principio	2
III.	Reconocimiento de la Unión	4
IV.	Unidad Apropiada	5
V.	Integridad de la Unidad Apropiada	6
VI.	Sub-Contratación	7
VII.	Acuerdo No-Discrimen	8
VIII.	Descuento de Cuota	9
IX.	Taller Unionado	11
X.	Procedimiento de Quejas y Agravios	12
XI.	Delegado y Representante de la Unión	16
XII.	Expediente de Personal	19
XIII.	Clasificación y Retribución de Puestos	20
XIV.	Salarios	21
XV.	Bono de Navidad	22
XVI.	Licencia Sindical	23
XVII.	Licencia Militar	24
XVIII.	Licencia con Fines Judiciales	26
XIX.	Licencia con Fines Funerales	27
XX.	Licencia de Maternidad	28
XXI.	Licencia de Paternidad	31
XXII.	Licencia Regular de Vacaciones	32
XXIII.	Licencia de Enfermedad	34
XXIV.	Licencia para Estudio o Adiestramiento	38
XXV.	Licencia Sin Sueldo para Estudio	40
XXVI.	Licencia Con Sueldo para Estudio	41
XXVII.	Becas	42
XXVIII.	Reclutamiento y Selección	44
XXIX.	Periodo Probatorio	50
XXX.	Ascenso	53
XXXI.	Traslado	55
XXXII.	Antigüedad	58
XXXIII.	Cesantía	59
XXXIV.	Reubicaciones	61
XXXV.	Desarrollo Personal y Oportunidad de Aprendizaje	62
XXXVI.	Seguridad y Salud en el Trabajo	64
XXXVII.	Jornada de Trabajo	66
XXXVIII.	Tiempo Extras de Trabajo	69
XXXIX.	Compensación de Horas Extras	70
XL.	Dietas Millajes y Alojamiento	71

XL I.	Días Feriados y Cumpleaños	73
XLII.	Plan Medico	76
XLIII.	Pago Global a la Separación del Servicio	77
XLIV.	Pago de Colegiación y/o Licencias	78
XLV.	Uniformes	79
XLVI.	Disposiciones Generales	80
XLVII.	Salvedad	81
XLVIII.	Acuerdos Extracontractuales	82
XLIX.	Notificación de Copias del Convenio Colectivo	83
L.	Patrono Sucesor	84
LI.	Derechos Administrativos	85
LII.	Cuidado Diurno	86
LIII.	Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas	87
LIV.	Interrupción de Suministro	88
LV.	Buen Trato y Respeto Reciproco	89
LVI.	Cláusula de Fiel Cumplimiento	90
LVII.	Acuerdo Total	91
LVIII.	Licencia Especial para Madres Lactantes	92
LIX.	Licencia Con Paga para Vacunar a los(as) Hijos(as)	93
LX.	Licencia Con Paga para Visitar Instituciones Educativas	94
LXI.	Licencia Con Paga por Servicios Voluntarios en Caso de Desastres	96
LXII.	Licencia por Desastres Naturales	97
LXIII.	Licencia a Voluntarios de Servicio de Emergencia a La Cruz Roja Americana	98
LXIV.	Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo	99
LXV.	Licencia para Acudir a Donar Sangre	100
LXVI.	Licencia Deportiva Especial	101
LXVII.	Licencia Deportiva Sin Sueldo para Entrenar	103
LXVIII.	Licencia para Representación del País en Actividades o Certámenes Artísticos o Culturales	104
LXIX.	Licencia Sin Sueldo	105
LXX.	Otras Licencias	107
LXXI.	Fondo del Seguro de Estado	108
LXXII.	Seguro Choferil	109
LXXIII.	Seguro No Ocupacional Temporero	110
LXXIV.	Reconocimiento por Años de Servicios	111
LXXV.	Beneficio de Jubilación	112
LXXVI.	Vigencia	113

ARTICULO I
COMPARECENCIA

De una parte: **LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE PUERTO RICO (UGT)**, afiliada a SEIU Local 1199, es una organización obrera organizada y constituida bajo las Leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en adelante (ELA), con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, representada en la formalización y firma del presente Convenio por su presidente y demás oficiales autorizados; en adelante denominada "la Unión".

De otra parte: **LA ADMINISTRACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO**, Agencia del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada en virtud de la Ley Núm. 115 de 21 de junio de 1968, según enmendada, en la formalización y firma del presente Convenio por la Administrador(a) y demás oficiales autorizados; en adelante denominados "La Administración".

Two handwritten signatures in black ink, one on the left and one on the right, positioned below the text of the agreement.

ARTÍCULO II

Declaración de Principios

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

Las relaciones entre los(las) empleado(as) y la Administración se basarán en los parámetros que establece la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, mejor conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público y el respeto al principio de mérito contenido en las Leyes para la administración de los recursos humanos de modo que sean los más aptos los que sirvan a la Administración y que todo(a) empleado(a) sea seleccionado(a), adiestrado(a), ascendido(a), trasladado(a) y retenido(a) en el empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin consideraciones de clase alguna por razón de raza, color, género, nacimiento, origen o condición de veterano(a)(a), impedimento físico o mental, estado civil y orientación y/o preferencia sexual.

La negociación colectiva es el instrumento ideal para salvaguardar ese objetivo. En ese sentido, la negociación no viene a obstruir sino a dar cumplimiento a las disposiciones de la Ley de Personal y de la Ley de Retribución, en especial el salvaguardar el principio de mérito.

La negociación permitirá establecer un procedimiento para resolver querellas que sea efectivo y funcione eficientemente. También, facilitará que las querellas se puedan resolver en los niveles primarios en el procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, un contexto de relaciones laborales positivas permitirá que las personas responsables de administrar el Convenio tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Es el interés de las partes convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de dicha legislación y así garantizar que los beneficios otorgados por el principio de mérito y sus áreas esenciales, sean disfrutados por todos(as) los(as) empleados(as).

Lo anterior implica que todo personal Unionado de la Administración tiene el deber de presentar servicios con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. La Administración, por su parte, tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal Unionado las mejores condiciones de trabajo, dentro de sus realidades fiscales, para que se puedan lograr esos objetivos.

Ambas partes se comprometen a mantener canales adecuados de comunicación, de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones y sugerencias para administrar este Convenio y que redunde en beneficios de todas las partes.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTICULO III

Reconocimiento de la Unión

- Sección 1** La Administración reconoce a la Unión General de Trabajadores Afiliada a la SEIU, como la representante exclusiva de todos(as) los(as) empleados(as) comprendidos en la Unidad Apropriada a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo, conforme a las certificaciones emitidas el 10 de diciembre de 2001 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en el caso número 028.
- Sección 2** De aprobarse legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1, la Administración se obliga a no alterar las disposiciones establecidas en el presente Convenio y solamente se podría alterar por estipulaciones firmadas entre ambas partes.
- Sección 3** La Administración se compromete a negociar de buena fe con la Unión el impacto que pueda tener sobre la Unidad Apropriada representada su intención de abolir, fusionar o cambiar clasificaciones, puestos o categorías de empleo en un plazo mínimo de treinta (30) días antes de que dichas transacciones de personal se proyecten ser efectivas.
- Sección 4** A la firma de este Convenio, el patrono cesará el descuento de cuotas a favor de cualquier otra organización a todo(a) empleado(a) cuyo puesto está ubicado dentro de la Unidad Apropriada y sea miembro de la Unión General de Trabajadores afiliada SEIU.



ARTICULO IV

Unidad Apropriadada

Sección 1 Composición

La Unidad Apropriadada cubierta por este Convenio la componen todos(as) los(as) empleados(as) de operación, servicios y mantenimiento, incluyendo personal técnico y profesionales, según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, (Caso Núm. 028)

Sección 2 Excluidos

Se excluyen el personal ejecutivo, Administrador(a)/es, supervisor(a)/es y guardianes, según definidos por la Ley, según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (Caso Núm. 028)

Sección 3 De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la Unidad Apropriadada, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. De no haber acuerdo, someterán la controversia al organismo que disponga la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Sección 4 El Negociado de Seguridad de Empleo y Desempleo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, ya no pertenece a esta Unidad Apropriadada por virtud de la Orden Administrativa del Secretario del Trabajo emitida el 7 de abril de 2005. En acuerdo con la Administración, la Unión someterá el recurso correspondiente ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para Corregir la Certificación emitida el 10 de diciembre de 2001 (Caso Núm. 028)



ARTICULO V

Integridad de la Unidad Apropiada

- Sección 1** A partir de la notificación al(la) empleado(a), la Administración tendrá un término no mayor de diez (10) días laborables para la notificación por escrito a la Unión, mediante documento correspondiente, sobre las transacciones efectuadas de reclasificación, reclutamiento, terminación de empleo, ascensos, descensos, medidas disciplinarias y traslados que afecten a empleados(as) comprendido dentro de la Unidad Apropiada.
- Sección 2** La Administración no podrá conferir poderes y funciones de supervisión a empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropiada, excepto en circunstancias de emergencia, entendiéndose que será aquella situación imprevista y que requiera acción inmediata para la eficiencia y necesidad de servicio. La asignación de funciones no excederá los cinco (5) días laborables.
- Sección 3** Sujeto a las provisiones de este Convenio, la Administración asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropiada a los(as) empleados(as) dentro de la unidad que estén afiliados(as) o sean representados(as) por la Unión.



ARTICULO VI

Subcontratación

Sección 1 La Administración está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropiada, será subcontratado, transferido, asignado o encomendado a otra persona o empleado(a) no Unionado(a) excepto en las siguientes circunstancias:

- a. 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 Administración adquiera permanentemente, o;
- b. En situaciones de emergencia en la cual se requiera que la Administración responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal Unionado, en cuyo caso no excederá de ciento ochenta (180) días.

Sección 2 La Administración podrá continuar subcontratando aquellas labores que actualmente o tradicionalmente son subcontratadas. La Administración someterá a la Unión una relación de los trabajos subcontratados.

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTICULO VII

Acuerdo de no-discrimen

Sección 1 La Administración se compromete a no discriminar contra cualquier empleado(a) que siendo parte de la Unidad Apropriada, decida someter una querella en el procedimiento de quejas y agravios o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede la legislación, reglamentación y/o jurisprudencia aplicable en Puerto Rico.



ARTICULO VIII

Descuento de Cuotas

- Sección 1** La Administración se compromete a deducir del salario de cada empleado(a) que sea miembro de la Unión, la cuota regular y/o cualquier otro pago dispuesto en la Constitución, el Reglamento de la Unión y las disposiciones de la Ley 45. El descuento se realizará en cada periodo de pago.
- Sección 2** La Administración tendrá diez (10) días laborables para informar por escrito a la Unión el nombre y los apellidos, número de seguro social, título del puesto, número de puesto, fecha de nombramiento, División o Departamento asignado y salario de ingreso de los(as) empleados(as) de nuevo reclutamiento, cuyo puesto está comprendido en la Unidad Apropiada.
- Sección 3** Las cuotas así deducidas serán remitidas mediante cheque a nombre de la Unión dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha que se hizo el descuento, conjuntamente con una relación conteniendo el nombre y los apellidos, número de seguro social y el Departamento o División donde trabaja cada uno(a) de los(as) empleados(as) a los(as) que se les hizo el descuento de cuotas.
- Sección 4** La Administración hará el descuento de cuota correspondiente, cuando un(a) empleado(a) sea transferido(a), por cualquier razón a la Unidad Apropiada, este(a) empleado(a) vendrá obligado(a) a pagar la cuota correspondiente como miembro de dicha Unidad efectivo a la fecha de la transferencia.
- Sección 5** La Unión podrá hacer uso de los espacios dispuestos en las facilidades de la Administración para exponer y hacer accesible a los(as) empleados(as) el material informativo relacionado al proceso de afiliación.
- Sección 6** La Unión designará y notificará el nombre y dirección de la persona que va a recibir el cheque con la remesa de las cuotas retenidas a los(as) empleados(as) durante el periodo de pago fijado en la Sección 4 anterior. La persona designada para esos propósitos estará cubierta por una fianza suficiente para cubrir cualquier pérdida de la remesa, no atribuible a la Administración.

Sección 7 La Unión emitirá una fianza de relevo de responsabilidad total a la Administración por descuentos solicitados que resulten ilegales y asumirá los costos del pleito y el pago de la sentencia en cualquier demanda que se radique por este concepto.

Sección 8 La cuota regular y cualquier otra aprobada por la Unión, se notificará a la Administración. Copia de la resolución aprobando dicha cuota será notificada a la Administración y se entenderá como incorporada a este Convenio durante el periodo de vigencia del mismo. Cualquier cambio en la cuota será notificado a la Administración con treinta (30) días de anticipación a su vigencia y durante el mismo periodo se someterá a la Administración el formulario de autorización suscrito y firmado por el(la) empleado(a).

Sección 9 Durante la vigencia de este Convenio, la Administración no realizará descuentos de gastos administrativos a la Unión por concepto del servicio y remesa de cuotas.

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

ARTICULO IX

Taller Unionado

- Sección 1** 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, se le requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembro bona fide de la misma, conforme a la Ley Núm. 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 2** Todo(a) empleado(a) de nuevo reclutamiento, luego de la vigencia de este Convenio Colectivo, cuyo puesto esté comprendido en la Unidad Apropiada pasará a ser miembro de la Unión y se le descontará la cuota regular de la Unión al cumplirse treinta (30) días consecutivos al comenzar a trabajar.
- Sección 3** La condición de miembro afiliado se determinará conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 45, supra, y a la constitución y reglamento que fuera promulgado por la Unión para sus miembros, según la Sección 16.3 de la referida Ley.
- Sección 4** La Unión, luego de cumplir con el procedimiento establecido en la Sección 16.5 (f) de la Ley Núm. 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada, podrá solicitar por escrito a la Administración la suspensión de empleo y sueldo por tiempo definido, a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada que no se afilie, conforme a las Secciones 1, 2 y 3 ó que pierda su condición de afiliado.
- Sección 5** En caso de que un organismo competente determine que la suspensión de empleo y sueldo a que se refiere la sección anterior fuera injustificada o ilegal, la Unión indemnizara totalmente y salvaguardará a la Administración contra todas las reclamaciones por salarios, daños, costos, penalidades, entre otras, que surjan como resultado de tal acción.



Si la Administración tuviera que pagar los salarios que dejó de devengar el(la) empleado(a), por orden del organismo competente, la Unión le reembolsará a la Administración la cantidad pagada al(la) empleado(a), dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha en que ésta requiera el pago, con la evidencia del pago realizado.

ARTICULO X

Procedimiento de Quejas Y Agravios

Sección 1 : Competencia

Las querellas, según definidas en este Convenio, serán de la competencia de los organismos creados por la Ley Núm. 45 de 25 febrero de 1998, según enmendada, conocida como la "Ley de Relaciones Laborales para el Servicio Público de Puerto Rico" y los(as) funcionarios(as) designados(as) en este Artículo.

Sección 2 : Definición

Una querella es cualquier controversia, presentada por un(a) empleado(a) o grupo de éstos que formen parte de la Unidad Apropiada, por la Unión o por la Administración, relacionada a la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de cualquier cláusula, estipulación, disposición o artículo de este Convenio Colectivo.

Sección 3 : Pasos del Procedimiento

Todas las querellas deben ser resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación. Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla a arbitraje de forma directa, en estos casos la parte peticionaria justificará y expondrá las razones para obviar el procedimiento.

3.1: PASO 1 – Supervisor(a) Inmediato(a)



El(la) empleado(a) o grupo de éstos afectado, por sí solo o a través del(la) delegado(a) o representante de la Unión presentará por escrito, debidamente fundamentada ante el(la) Supervisor(a) inmediato(a), la queja o agravio por la que se siente perjudicado. Dicha querella se presentará dentro de los diez (10) días laborables a partir de la fecha de ocurrencia o que el(la) empleado(a) tuvo conocimiento de los hechos que dieron base a la queja. El(la) Supervisor(a) se reunirá con el(la) empleado(a) querellante y el(la) delegado(a) o representante de la Unión para dilucidar el asunto y contestará la querella dentro de los diez (10) días laborables, a partir del recibo de la querella.

3.2: Paso 2 – Director(a) de Recursos Humanos

Una vez el(la) Supervisor(a) inmediato(a) contesta y a juicio del(la) empleado(a) o de la Unión, dicha contestación no es satisfactoria, el(la) empleado(a) o grupo de empleados afectados, por medio del Delegado de la Unión, dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la contestación, presentará una querrela por escrito y debidamente fundamentada, ante el(la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona designada para atender la misma. El(la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona designada, se reunirá con el(la) delegado(a) o representante de la Unión y contestará la querrela dentro de los diez (10) días laborables del recibo de la misma.

Las partes, por mutuo acuerdo, podrán prorrogar el término para la contestación del(la) Director(a) de Recursos Humanos o la persona designada, para facilitar conversaciones con el propósito de transigir la querrela. El término de prórroga nunca será mayor de diez (10) días laborables y solamente se prorrogará en una ocasión.

3.3: Paso 3 – Comisión de Relaciones del Trabajo.



Si la contestación del(la) Director(a) de Recursos Humanos, no es satisfactoria, la Unión podrá radicar una solicitud de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo, conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 45, supra, dentro de los próximos diez (10) días laborables, a partir de la fecha en que se notifique la contestación de la Administración.

Sección 4: Se considerará prescrita cualquier controversia que no sea presentada dentro de los términos señalados anteriormente en cada uno de los pasos.

4.1: Se considera de igual forma adjudicada a favor de la parte querellante cualquier querrela no contestada dentro de los términos señalados anteriormente en cada uno de los pasos.

Sección 5: Ambas partes acuerdan que el procedimiento de querrelas debe llevarse a cabo durante horas laborables.

Sección 6: Las partes acuerdan obviar los pasos dispuestos en este Artículo en casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo. En estos casos, la Administración notificará los cargos al(la) empleado(a) y le advertirá de su derecho a una vista administrativa informal, en la cual la Unión podrá estar presente conjuntamente con el(la) empleado(a). Luego de

celebrada la vista administrativa informal, la Administración notificará su determinación final al(la) empleado(a) Unionado(a). De éste(a) no estar conforme con la misma, podrá recurrir al servicio de arbitraje provisto por la Comisión de Relaciones del Trabajo.

Sección 7: Cualquier determinación del(la) Administrador(a) en su carácter de Autoridad Nominadora y en primera instancia, que no sean las mencionadas en la Sección 6 anterior, que afecte un derecho de un empleado Unionado será llevado directamente al procedimiento de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo, dentro de los diez (10) días laborables a partir de la notificación de la determinación.

Sección 8: El procedimiento de arbitraje se llevará a cabo conforme al Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo en el Sector Público, según enmendado.

Sección 9: Las partes someterán al árbitro un Acuerdo de Sumisión, donde especifica la controversia para su resolución.

En la eventualidad de que las partes no logren un Acuerdo de Sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto, tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes, la evidencia admitida y el derecho aplicable.



Si una de las partes alega que la controversia no es arbitrable, deberá someter la evidencia pertinente al árbitro en apoyo de su alegación. De no hacerlo, se considerará que la controversia es arbitrable y el árbitro procederá a ventilar el caso en sus méritos.

Sección 10: La cuestión de arbitrabilidad será decidida en primera instancia por el árbitro, pero podrá ser objeto de revisión judicial.

Sección 11: En los casos de arbitraje, la Unión citará al foro arbitral solo los(as) empleados(as) a ser utilizados por ella.

La Unión notificará a la Oficina de Recursos Humanos los nombres de los(as) testigos a ser utilizados(as), con por lo menos cinco (5) días de antelación a la celebración de la vista. A los(as) empleados(as) que sean citados(as) como testigos y su comparecencia sea autorizada, no se les descontará el tiempo que utilicen de su licencia regular y se les acreditará como licencia judicial.

- Sección 12:** El árbitro no podrá añadir, ignorar, modificar o en forma alguna alterar las disposiciones de este Convenio, ni tampoco podrá en forma alguna conceder o decretar alguna extensión o renovación del mismo.
- Sección 13:** El árbitro decidirá solamente el asunto específico sometido ante su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre asuntos no planteados.
- Sección 14:** El árbitro no emitirá decisión o laudo que infrinja las prerrogativas gerenciales de la Administración o que interfiera con la administración interna de la Unión.
- Sección 15:** La decisión del árbitro será por escrito y expondrá las determinaciones de hechos y las conclusiones de derecho conforme al record. La decisión emitida por el árbitro deberá ser conforme a derecho.
- Sección 16:** Para los propósitos de computar todos los periodos de tiempo dispuestos en este Artículo, solamente los sábados, domingos y días feriados no serán concedidos días laborables. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último día.
- Sección 17:** Para tener efecto, las notificaciones que produzcan de acuerdo a este Artículo serán diligenciadas personalmente por una parte a la otra o remitida por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte. La fecha a ser considerada será la del recibo de la notificación conforme al acuse de recibo o la certificación de recibo o entrega cuando sea por diligenciamiento personal.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTICULO XI

Delegados y Representantes de la Unión

Sección 1 La Unión tendrá derecho a nombrar un(a) (1) delegado(a) en propiedad y un(a) (1) delegado(a) alterno(a) en cada una de las locales y cuatro (4) delegados(as) en propiedad y cuatro (4) delegados(as) alternos(as) en la oficina central y un(a) (1) delegado(a) general en propiedad y un(a) (1) delegado(a) alterno(a) en cada región.

Sección 2 Designación, funciones y responsabilidades de los(as) delegados(as).

Inciso 2.1 Los(as) delegados(as) serán seleccionados(as) por sus propios compañeros(as) de trabajo o podrán ser designados(as) por la Unión.

Inciso 2.2 Los(as) delegados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre la Administración y sus representantes, el(la) representante del patrono, en caso de ser necesario, informará al(la) empleado(a) afectado(a) de su derecho a estar representado(a) por su delegado(a).

Inciso 2.3 Los(as) delegados(as) representarán y orientarán a los(as) empleados(as) de la Unidad Apropiable que así lo soliciten, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los(as) empleados(as) Unionados(as) en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones y tendrán la facultad de atender reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera el empleo de cada representado(a).

Inciso 2.4 Se le concederá al(la) delegado(a) en propiedad o alterno, tiempo razonable y suficiente durante horas laborables sin afectar beneficios o salarios para atender asuntos relacionados a la administración del Convenio, ante los(as) funcionarios(as) de la Administración.

Inciso 2.5 Cuando un(a) delegado(a) u oficial de la Unión necesita ausentarse de su área de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido en sus funciones como delegado(a), según definido, deberá notificar primeramente a su supervisor(a) inmediato(a) y completará el formulario de autorización correspondiente. Una vez termine su gestión oficial, se reintegrará a su trabajo.

Inciso 2.6 Las reuniones entre el(la) delegado(a) y el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que necesita sus servicios se harán como regla general en las inmediaciones del área de trabajo del(la) empleado(a) sin que se afecten los servicios.

Sección 3 Se define lugar apropiado como un lugar que se tenga una legítima expectativa de privacidad.

Sección 4 El patrono se compromete a garantizar que los(as) empleados(as) reciban tiempo libre razonable y suficiente con paga durante sus horas de trabajo para participar: de vistas en el proceso de quejas y agravios, reuniones entre la Unión y el patrono, reuniones para modificar acuerdos suplementarios que surgen durante el término de un Convenio, reuniones en comités o actividades de esos comités que han sido establecidos por virtud de acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo, reuniones convocadas o acordadas con el patrono, entre otros.

Inciso 4.1 Esos(as) empleados(as) podrán participar en esas reuniones en calidad de representantes, observadores, delegados, testigos, querellantes, entre otros.

Sección 5 Los(as) delegados(as) de la Unión tendrán derecho al tiempo libre razonable y suficiente con paga para participar de actividades sindicales bona fide como son: las reuniones del sindicato, las reuniones de comités de la Unión en el ámbito local, regional o nacional, los talleres, seminarios y congresos de capacitación sindical, negociaciones colectivas, negociaciones complementarias relacionadas al proceso permanente de la negociación y ajuste en la administración del Convenio, convenciones y asambleas nacionales e internacionales. El tiempo libre solicitado no podrá ser utilizado en forma negativa para el expediente del empleado. 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 6 El patrono reconoce la importancia de que los(as) empleados(as) estén bien informados(as). A tales propósitos, cualquier empleado(a) de su Agencia que pertenezca a la Unidad Apropriada podrá distribuir, fuera de sus horas laborables, información proveniente del sindicato a otros(as) empleados(as) sin interrumpir las labores de éstos(as).

Sección 7 Los(as) representantes u oficiales de la Unión tendrán acceso a las facilidades de la Administración en horas laborales para atender asuntos relacionados con la administración de este Convenio Colectivo. El representante u oficial de la Unión notificará al supervisor(a)(a) inmediato(a) de tal gestión.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by several vertical strokes and a long tail.

ARTICULO XII
Expediente de Personal

Sección 1 El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a examinar su expediente de personal oficial o cualquier otro expediente suyo en posesión de la Oficina de Recursos Humanos, previa solicitud con no menos de tres (3) días de antelación.

Sección 2 La Administración no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial o de Ley aplicable, en cuyos casos se le notificará previamente. Cuando medie un mandato judicial o de Ley, al(la) empleado(a) se le notificará simultáneamente de la entrega del documento a menos que la misma orden judicial lo prohíba expresamente.



Sección 3 Cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, que manifieste inconformidad con su expediente de personal, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para que se examine y corrija cualquier anomalía en el mismo.

Sección 4 La Administración brindará libre de costo por cada copia de documentos que solicite el(la) Unionado(a) de su expediente de personal y veinticinco centavos (\$0.25) por página de ser certificada. En caso de que sean para el procedimiento de arbitraje, sería libre de costo, hasta un máximo de treinta (30) páginas.

ARTICULO XIII

Clasificación y Retribución de Puestos

Sección 1 La Administración 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 Administración determine diseñar, implantar o modificar el plan de clasificación, notificará a la Unión y se formará un comité integrado por dos (2) representantes de cada parte que revisará y recomendarán la aprobación de la propuesta.



ARTÍCULO XIV

Salario

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Administración concederá a los miembros de la Unidad Apropriada un aumento en salario que se indican a continuación:

- a) Ciento veinticinco dólares (\$125.00) mensuales efectivo al 1ro. de julio de 2007, no obstante el pago de referido aumento se adelantará al 1 de mayo de 2007. Este aumento será sufragado mediante propuesta aprobada por el Programa de Fomento de Oportunidades del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- b) Ciento veinticinco dólares (\$125.00) mensuales efectivo al 1ro. de julio de 2008, sujeto a la otorgación de fondos, solicitados mediante propuesta y aprobados por el Programa de Fomento de Oportunidades del Trabajo del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- c) El aumento a concederse para el año fiscal 2009-2010 estará abierto a discusión y sujeto a la disponibilidad de fondos.

Sección 2 La Administración solicitará y defenderá ante el foro correspondiente los aumentos pactados. Si el aumento aprobado es mayor al pactado, se incorporará al presente Convenio. Si la Legislatura aprueba una asignación menor de la aquí pactada, la Unión y la Administración se reunirán dentro de los próximos treinta (30) días laborables, a partir de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica, para cumplir con los aumentos pactados.

ARTÍCULO XV

Bono de Navidad

- Sección 1** La Administración concederá un Bono de Navidad por la cantidad de mil (\$1,000.00) dólares durante la vigencia de este Convenio a los miembros de la Unidad Apropiaada la cantidad que se indica a continuación:
- Sección 2** El Bono se pagará durante la primera semana del mes de diciembre de cada año y no más tarde del día 8 de diciembre.
- Sección 3** Las personas miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por el Convenio Colectivo tendrán derecho al Bono de Navidad, luego de seis (6) meses de trabajo consecutivo.
- Sección 4** Cuando un miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio Colectivo fallece después de haber adquirido su derecho a recibir el Bono de Navidad, sus herederos tendrán derecho a recibir el mismo.
- Sección 5** La Administración solicitará y defenderá ante el foro correspondiente los aumentos pactados. Si el aumento aprobado es mayor al pactado, se incorporará al presente Convenio. Si la Legislatura aprueba una asignación menor de la aquí pactada, la Unión y la Administración se reunirán dentro de los próximos treinta (30) días laborables, a partir de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica, para cumplir con los aumentos pactados.



ARTÍCULO XVI

Licencia Sindical

- Sección 1** A solicitud de la Unión, la Administración reconocerá una licencia sindical sin sueldo a dos (2) miembros de la Unidad Apropriadada cubiertos por el Convenio para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros(as) de trabajo.
- Sección 2** La Administración 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 Administración 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 que hubiesen sido acreedores de haber permanecido en el puesto de carrera.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke, located on the left side of the page.

ARTICULO XVII

Licencia Militar

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

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

Sección 2 La Administración concederá a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 periodo 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.

Quando 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 Apropriada, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste(a) tenga acumulada.

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

Sección 4 El(la) empleado(a) acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar cuando la misma sea con sueldo. En aquellos casos que la licencia militar sea sin sueldo, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 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 Administración y al regresar someterá evidencia de su participación en dicha actividad.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTICULO XVIII

Licencia con 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, tendrá derecho a disfrutar de licencia con sueldo por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

Quando 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 periodo utilizado para esos fines.



Sección 2 Servicio de Jurado

La Administración 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.

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 el(la) empleado(a) no tenga licencia de vacaciones acumulada, se le concederá licencia sin sueldo.

El(la) empleado(a) someterá evidencia del período que sirvió como jurado a los fines de tener derecho a esta licencia o cualquier otra licencia que se pueda conceder en el ejercicio de estas funciones.

ARTICULO XIX

Licencia con Fines Funerales

Sección 1 Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio, tendrá derecho a solicitar sin cargo a su balance de licencia de vacaciones, tres (3) días laborables consecutivos en caso de fallecimiento de la madre, padre, hermanos, abuelos, suegros, cónyuge y/o hijos. Este período no se verá interrumpido por los días feriados o de descanso que pudiera coincidir con el mismo. 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 el Convenio 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. Este período no se verá interrumpido por los días feriados o de descanso que pudiera coincidir con el mismo.

El(la) empleado(a) deberá someter, además de los documentos previamente requeridos, documentos que establezcan que el funeral es fuera de Puerto Rico.

Sección 3 Esta licencia no es concurrente con otra ni acumulable.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a vertical line and some smaller scribbles.

ARTÍCULO XX

Licencia de Maternidad

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

Sección 2 Toda empleada miembro de la Unidad Apropiada en estado de embarazo tendrá derecho a un periodo de reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar, consecutivamente, de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el 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 expelida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste, mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.



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

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

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

Sección 7 La empleada que sea miembro de la Unidad Apropiada, previa presentación de una autorización médica en Oficina de Recursos Humanos de la Administración, podrá optar por tomar hasta sólo una

(1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el periodo de descanso post-partum a que tiene derecho.

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

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

Sección 10 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 periodo 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 11 En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el periodo de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar, exclusivamente, aquella parte del periodo post-partum que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. Disponiéndose, además, que el beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado del menor, cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del(la) 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 12 La licencia de maternidad cubrirá los casos de aborto natural tal como si fuera un alumbramiento normal. Limitándose hasta un máximo de ocho (8) semanas según recomendación médica.

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

Sección 13 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 un menor tendrá la obligación de notificar, con suficiente antelación, a su supervisor(a) inmediato(a) 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 a la Administración evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el(los) organismo(s) competente(s).

Sección 14 La licencia de maternidad no se concederá a la empleada miembro de la unidad apropiada que esté en disfrute de cualquier otro tipo de licencia, con o sin sueldo. Se exceptuarán de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia de vacaciones o licencias por enfermedad y a las empleadas que están en licencia sin sueldo, por efecto de complicaciones previas al alumbramiento.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a vertical line extending downwards.

ARTICULO XXI

Licencia de Paternidad

- Sección 1:** La Administración 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 a Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de esta licencia, copia de su certificado de matrimonio.
- Sección 3:** Del empleado no estar legalmente casado, someterá una Declaración Jurada mediante la que certifique que convive con la madre de su hijo(a).
- Sección 4:** Todo empleado certificará, además, que no ha incurrido en violencia doméstica con la madre del(la) hijo(a) por cuyo nacimiento se solicita la licencia. Esta certificación se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la Administración a tales fines, el cual también contendrá la firma de la madre del(la) 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 Estados 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 Administración evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el(los) organismo(s) competente(s).

ARTÍCULO XXII

Licencia Regular de Vacaciones

Sección 1 La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al(la) empleado(a) temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un periodo anual de descanso.

Sección 2 Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de servicio

Sección 3 Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.

Sección 4 Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta (30) días laborales de vacaciones dentro de cada año natural de los cuales quince (15) días deberán ser consecutivos.

Sección 5 La Administración preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación con los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio y sus respectivos supervisor(a)/es, que establezca el periodo dentro del cual cada empleado(a) disfrutará de sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero (1^{ro}) de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al plan.

Sección 6 La Administración, 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 7 La Administración acuerda que le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio cada tres (3) meses. En caso de cualquier error de cálculo, se podrá corregir la información por iniciativa de cualquiera de las partes.

Sección 8 La Administración podrá conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, cuando exista una situación de emergencia debidamente fundamentada por el(la) empleado(a) y el(la) empleado(a) tenga balance acumulado para cubrir el periodo de licencia.

Sección 9 Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio tenga licencia regular acumulada en exceso de sesenta (60) días al finalizar el año natural, tendrá derecho a utilizar los excesos acumulados dentro de los próximos seis (6) meses del siguiente año natural.

Si por necesidades del servicio y a requerimientos de la Administración, el(la) empleado(a) no puede utilizar parte o la totalidad del referido exceso, la Administración pagará la totalidad o parte del exceso que el(la) empleado(a) no haya podido disfrutar, en o antes del 30 de septiembre de dicho año.



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 10 Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio se encuentra utilizando su licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.

Sección 11 La Administración podrá en circunstancias de emergencia debidamente fundamentadas por el(la) empleado(a), anticipar hasta un máximo de quince (15) días de la licencia regular 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.

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

Sección 13 La Administración podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al periodo de licencia siempre y cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada lo solicite con treinta (30) días de anticipación.

Sección 14 En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del(la) Gobernador(a) de Puerto Rico concediendo tiempo libre, sin cargo a Licencia, la misma será aplicable a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio que se encuentre en uso de licencia regular.

Sección 15 Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular, podrá solicitar que el periodo de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad, siempre y cuando someta certificado médico que acredite su enfermedad.

Sección 16 En caso de muerte del(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal competente.

Sección 17 *Cesión de Licencia Acumulada*

Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la Administración la cesión de algunos días de su licencia de vacaciones acumulada, a favor de otros(as) empleados(as) de la Administración. La cesión se podrá realizar cuando el(la) empleado(a) receptor(a) o un miembro de su familia inmediata sufra una emergencia.

ARTÍCULO XXIII

Licencia por Enfermedad

- Sección 1** Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio Colectivo tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.
- Sección 2** La licencia por enfermedad se acumulará hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El(la) empleado(a) podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
- Sección 3** Todos(as) los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) 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 a la Administración a realizar una transferencia monetaria al Departamento de Hacienda de dicho exceso a partir del mismo con el objetivo de acreditar como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingresos que tuviese.
- Sección 4** Salvo en caso de justa causa, un(a) empleado(a) que esté ausente debido a enfermedad, deberá notificar a su supervisor(a) inmediato(a) durante las primeras tres (3) horas del inicio de su jornada de trabajo. De existir una justa causa para que no se notifique dentro del periodo de tiempo aquí establecido, lo informará a la brevedad posible y no más tarde del momento en que se reintegró a su trabajo, justificando al supervisor(a) 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 Administración 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 periodo de ausencia o un

certificado médico acreditando la enfermedad de sus hijos o hijas o sobre la enfermedad de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar para el cuidado de las que se solicitó la licencia. En el caso de empleados(as) con ausencias frecuentes por enfermedad que no han podido ser justificadas, la Administración 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 Administración 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 Administración podrá exigir al(la) empleado(a) un certificado médico que especifique que el(la) empleado(a) está totalmente restablecido(a) 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 Administración anticipará la licencia por enfermedad a cualquier empleado(a) miembro de la Unidad Apropiaada cubierto(a) por este Convenio Colectivo que lo solicite y haya trabajado para la

Administración por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables.

Sección 11 Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriadada cubierto(a) por este Convenio Colectivo que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al periodo necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante dicho periodo, 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 a la Administración, en dinero, el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

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

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

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

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

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

c) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o agencia o departamento federal, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia

doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El(la) empleado(a) presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

A handwritten signature or scribble in black ink, consisting of several overlapping loops and vertical strokes, located on the left side of the page.

ARTÍCULO XXIV

Licencia para Estudios o Adiestramientos

Sección 1 La Administración podrá conceder licencia para estudios o adiestramientos a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, 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 Apropriada, 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 o será repuesto mediante un arreglo administrativo que permita al(la) empleado(a) reponer en servicio hora por hora la fracción de tiempo usada para fines de estudio.

Sección 2 Esta licencia podrá ser concedida como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridos a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, para un mejor desempeño de sus funciones.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' followed by a vertical line and a few horizontal strokes.

ARTÍCULO XXV

Licencia Sin Sueldo para Estudios

Sección 1 - Solicitud

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

Sección 2 - Procedimiento para la concesión

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

Sección 3 - Contenido mínimo de la solicitud

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

Sección 4 - Obligación de reintegrarse al puesto

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



ARTÍCULO XXVI

Licencia Con Sueldo para Estudios

Sección 1 - Concesión

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

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

Sección 2 - Beneficios

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

Sección 3 - Compromiso del Empleado

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

Sección 4 - Obligación de reembolso en caso de incumplimiento

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



ARTÍCULO XXVII

Becas

Sección 1: La Administración otorgará becas conforme establece la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, con el propósito de preparar personal en áreas altamente especializadas o de difícil reclutamiento. La concesión de las becas estará sujeta a la disponibilidad de fondos.

Sección 2: 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 Administrador(a), se enviará a la Unión.
- b. Los(as) candidatos(as) participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- c. Las solicitudes de becas serán evaluadas en estricta relación con las necesidades de la Administración y los recursos disponibles.
- d. Los(as) candidatos(as) serán seleccionados(as) de entre los que resulten cualificados(as) en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades, hubiera solamente un(a) candidato(a) cualificado(a), se le concederá a éste(a) la beca.
- e. Las personas seleccionadas para obtener beca formalizarán contratos, comprometiéndose a trabajar para el Servicio Público por tiempo igual al doble del tiempo de estudios, una vez terminados los mismos, a menos que la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) o la Administración del Derecho al Trabajo (ADT) le exima de dicha obligación.
- f. Los(as) empleados(as) que compitan para becas deberán estar rindiendo servicios satisfactorios, conforme a las evaluaciones del desempeño correspondiente al año de la beca.
- g. Todo(a) becario(a) que sea nombrado(a) al completar sus estudios, estará exento(a) de tomar el examen correspondiente a la clase de puesto, o a su equivalente en otros planes de valoración, para el cual se le otorgó la beca.
- h. Se podrán conceder becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las calificaciones de los(as) empleados(as) así lo justifiquen. En estos casos se le notificará a la

Unión las circunstancias que justifiquen tal concesión dentro de los siguientes diez (10) días laborables de la selección del(la) empleado(a). Las becas sin oposición se anunciarán internamente mediante convocatoria de intención para saber si hay más de un(a) (1) candidato(a) interesado en la misma.

- i. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, sin haberse 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 Administración por tiempo igual al triple del tiempo de estudios.

Sección 3 La Administración congelará el puesto reservado al(la) becario(a) excepto que, por necesidades del servicio, se podrá cubrir mediante nombramiento transitorio por el tiempo que dure la beca.

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

Sección 5 La Administración le concederá licencia sin sueldo al(la) empleado(a), por el tiempo de duración de la beca. El(la) empleado(a) regresará a su empleo y se reintegrará con todos los derechos que hubiese alcanzado como si estuviera en servicio activo.



ARTICULO XXVIII

Reclutamiento y Selección

Sección 1: El Reclutamiento y la Selección del personal de la Administración 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 mas aptos los que sirvan a la Administración y que todo(a) empleado(a) sea seleccionado(a), adiestrado(a), ascendido(a), tratado(a) y retenido(a) 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(a) o por impedimento físico o mental. Tampoco se discriminará por razón de orientación sexual.

Sección 2: La Administración ofrecerá igualdad de oportunidades para competir por los puestos de carrera incluidos en la composición de la Unidad Apropiaada a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas la Administración. Se ofrecerá la oportunidad de competir en los procesos de reclutamiento y selección de la Administración 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 Apropiaada, deberá cumplir las siguientes condiciones generales:

- 
- a. Ser ciudadano(a) americano(a) o extranjero(a) legalmente autorizado(a) a trabajar conforme a la legislación aplicable; estar física y mentalmente capacitado(a) para desempeñar las funciones esenciales del puesto.
 - b. Cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley de Contribución sobre Ingresos, según enmendada, sobre la radicación de planilla de contribución sobre ingresos los cuatros (4) años previos a la solicitud.
 - c. No haber incurrido en conducta deshonrosa.
 - d. No haber sido convicto(a) por delito grave o por cualquier delito que implique depravación moral.
 - e. No hacer uso ilegal de sustancias controladas.
 - f. No ser adicto(a) al uso habitual y excesivo de bebidas alcohólicas.
 - g. No haber sido destituido(a) del servicio público, ni convicto(a) 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 (g) no aplicarán cuando el(la) candidato(a) haya sido habilitado(a) para ocupar puestos en el servicio público.

Sección 4: Todo(a) empleado(a) que vaya a ocupar un puesto en la Administración, 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 convenientes divulgar para anunciar las oportunidades de ingreso, 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(as) 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(as) elegibles en los registros correspondientes.
 - c. Las convocatorias de empleo para los puestos incluidos en la Unidad Apropriada se publicarán en la página electrónica del gobierno, se enviarán copias a las Oficinas Locales de la Administración y a otras Agencias del Servicio Público. Las convocatorias también serán colocadas en los Tablones de Avisos de la Administración. El(la) Director(a) de Recursos Humanos enviará copias a la Unión de las convocatorias para los puestos incluidos en la Unidad Apropriada.

- 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(as) los(as) empleados(as) debidamente cualificados(as) puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación de puesto. Lo anterior implica que la certificación de elegibles deberá tener cinco (5) candidatos(as) o más para entrevista. En ausencia de dichos cinco (5) o más candidatos(as) se procederá a publicar una convocatoria externa.
- f. En caso de menos de cinco (5) candidatos(as), la Administración notificará la lista de éstos(as) a la Unión.

Inciso 5.2 – En caso de que no se reciba un número suficiente de solicitudes se podrá extender el periodo 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 fuere 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, que nunca será mayor de seis (6), en cuyo caso prevalecerá la puntuación más alta obtenida. No obstante, 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 la necesidad del servicio.

Inciso 5.4 – En los casos en que la Administración 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 depósito en el correo de la notificación de dicho resultado.

Sección 6: Veterano(a)s

La Ley Núm. 13 de 2 de octubre de 1980, en su Artículo 4, Incisos (a,c), de la Carta de Derechos del Veterano(a)s Puertorriqueño, establece que se adjudicará puntuación adicional a la nota obtenida por concepto

de derecho de Preferencia de Veterano(a), a todo(a) Veterano(a) Licenciado(a) Honrosamente. Para solicitar la Preferencia de Veterano(a) deberá someter copia de la Forma DD-214. Los(as) Veterano(a)s Incapacitados(as) deberán someter documentación oficial de la Administración Federal de Veterano(a)s indicando la naturaleza de la incapacidad y el por ciento (%) de la misma. Se la sumarán cinco (5) puntos a la calificación obtenida por un veterano(a) en cualquier prueba o examen requerido, ya sea de ingreso o ascenso. A los(as) veterano(a)s que tengan una incapacidad relacionada con el servicio se le abonará cinco (5) puntos adicionales a los cinco (5) puntos por ser veterano(a), para un total de diez (10) puntos.

Sección 7: Personas Con Impedimentos

La Ley Núm. 81 de 27 de julio de 1996, otorga el beneficio de cinco puntos o el 5% de la puntuación total del examen, adicional a la nota de pase obtenida por una 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 veterano(a)s. De solicitar el mismo, deberá someter un certificado médico de no más de doce (12) meses de expedición o cualquier otra evidencia que acredita su condición.

Sección 8: Beneficiarios De Asistencia Económica Gubernamental



La Ley Núm. 1 de 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 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(as) para nombramientos en una clase determinada, colocados(as) 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 Administración y la cancelación será notificada por aviso público y en la página electrónica gubernamental a los(as) candidatos(as) 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 Apropriada se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

- a. Certificación del número de elegibles, el cual no será menor de cinco (5) candidatos por cada puesto vacante a cubrir, en el turno que les corresponda en el registro de elegibles.
- b. Selección por la Administración de uno(a) de los(as) candidatos(as) certificados(as) 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(as) candidatos(as) certificados(as) que no resultaren seleccionados(as), se les notificará por escrito. En dicha comunicación se les informará que no han sido seleccionados(as) y la consecuente inclusión en el registro de elegibles.
- d. Al completar satisfactoriamente el periodo probatorio, el(la) empleado(a) pasará a ser un(a) empleado(a) 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 o ofrecerse u ofrecidos.

Sección 12: Nombramiento Transitorios

- a. Cuando el(la) 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(la) candidato(a) a nombrarse posea licencia provisional.
- c. Cuando el(la) ocupante del puesto haya sido destituido(a) y haya apelado esta acción ante el foro correspondiente.
- d. Cuando el(la) ocupante del puesto haya sido suspendido(a) de empleo y sueldo por determinado tiempo.
- e. Cuando el(la) ocupante del puesto pase a ocupar otro puesto mediante nombramiento transitorio y con derecho regresar a su anterior puesto.
- f. Cuando por necesidades del servicio sea indispensable cubrir un puesto reservado para un(a) becario(a), 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(as) de un registro de elegibles, en cuyo caso el nombramiento no excederá de seis (6) meses. Transcurrido dicho periodo, la Administración entiende que persisten las condiciones que motivaron el nombramiento original, podrá extender dicho nombramiento por un término adicional de seis (6) meses.
- h. Cuando el(la) 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 Apropiaada, podrán prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen a dichos nombramientos, excepto lo dispuesto en el inciso (g) que antecede.

ARTICULO XXIX

Periodo Probatorio

- Inciso 1** Toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera incluido a la Unidad Apropriada estará sujeta al período probatorio correspondiente.
- Inciso 2** El periodo probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto y no será mayor de tres (3) meses, el mismo será prorrogable en acuerdo con la Unión.
- Inciso 3** Al completar satisfactoriamente el periodo probatorio, el(la) empleado(a) de la Unidad Apropriada pasará a ser un(a) empleado(a) regular de carrera. Si un(a) empleado(a) ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes de un puesto mediante nombramiento transitorio, para el cual posteriormente se ha emitido convocatoria, de ser la persona seleccionada para ocupar el puesto de carrera, el periodo de servicios prestados le será acreditado al periodo probatorio.
- Inciso 4** Durante el periodo probatorio, el(la) supervisor(a) inmediato(a) proveerá al(la) empleado(a) el adiestramiento y ayuda necesaria para el cumplimiento de sus deberes. El(la) supervisor(a) orientará al(la) empleado(a) de la Unidad Apropriada inmediatamente después de la toma de posesión del puesto y durante todo el proceso del periodo sobre: los servicios que presta la Administración, programas y la organización de la Agencia, las funciones y deberes del puesto, reglas y normas que rigen la Agencia, los hábitos y actitudes que el(la) empleado(a) debe poseer o desarrollar, los programas de ayuda al(la) empleado(a), la forma y frecuencia en que se evaluará su trabajo y los deberes y obligaciones del(la) empleado(a), según establecidos en la Ley Núm. 184 de Personal del Servicio Público, la Ley de Ética Gubernamental.
- Inciso 5** La Administración diseñará los formularios para la evaluación de los(as) empleados(as) de la Unidad Apropriada en periodo probatorio. La Unión podrá hacer recomendaciones para el diseño de los formularios.

Inciso 6 Las evaluaciones periódicas y finales que se hayan realizado, serán discutidas por el(la) supervisor(a) inmediato(a) y el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada para que conozca su posición en el desarrollo del periodo probatorio y para estimular su mejoramiento.

Inciso 7 El trabajo de todo(a) empleado(a) en periodo probatorio deberá ser evaluado periódicamente en cuanto a su productividad, eficiencia, hábitos y actitudes. El(la) empleado(a) adquirirá status regular cuando la evaluación no se realice en el término requerido.

Inciso 8 Cualquier empleado(a) dentro de la Unidad Apropriada podrá ser separado(a) de su puesto al final del periodo probatorio o en el transcurso del mismo, si se determina que su progreso y adaptabilidad a las normas establecidas por la Administración no han sido satisfactorios. La separación deberá efectuarse mediante una comunicación oficial suscrita por el(la) Administrador(a) o su Representante Autorizado(a), acompañada de la última evaluación.

Inciso 9 Todo(a) empleado(a) de carrera de la Unidad Apropriada que no apruebe el periodo probatorio por razones que no sean sus hábitos o actitudes y hubiere sido empleado(a) regular inmediatamente antes, tendrá derecho a que se le reinstale en un puesto de la Unidad Apropriada de la misma clase del que ocupaba con carácter regular o en otro puesto similar dentro de la Unidad Apropriada cuyos requisitos sean análogos. La Administración reinstalará al(la) empleado(a) en cualquiera de sus unidades administrativas. Si el fracaso en el periodo probatorio se debe a los hábitos y actitudes del(la) empleado(a), el(la) Administrador(a) o su representante autorizado(a) lo separará del servicio mediante el mecanismo de destitución.



Inciso 10 Se entenderá por hábitos y actitudes factores tales como: la regularidad y puntualidad con que el(la) empleado(a) cumple con el horario diario de trabajo, la capacidad del(la) empleado(a) para seguir instrucciones, la disposición al asumir responsabilidades y ejecución de tareas, la convicción por actos contrarios a la política pública, la Ley y que conlleven

depravación moral, la conducta del(la) empleado(a) en sus contactos con los(as) demás empleados(as), supervisor(a)es(as) y los(as) usuarios(as) de servicios de la agencia, la actitud y disposición para colaborar en la consecución de los objetivos del servicio.

Inciso 11

Cualquier empleado(a) que no aprueba su período probatorio podrá solicitar revisión mediante el procedimiento de quejas y agravios establecido en este Convenio Colectivo, siempre y cuando el(la) empleado(a) alegue violación al principio de mérito o las disposiciones de este Convenio.

A handwritten signature or scribble consisting of several vertical and diagonal strokes, located on the left side of the page.

ARTÍCULO XXX

Ascensos

Sección 1: Definición

Ascensos significa el cambio de un(a) empleado(a) de un puesto en una clase a un puesto en otra clase de 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(las) 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(la) supervisor(a), análisis del expediente del(la) empleado(a) y los adiestramientos que hayan tomado relacionados con las funciones del puesto al cual se le propone ascender.

Sección 4: Al cubrir un puesto vacante incluido en la unidad apropiada, se anunciaran las oportunidades de ascenso mediante convocatorias internas por diez (10) días laborables de manera que todos(as) los(as) candidatos(as) debidamente cualificados(as) puedan competir, salvo en los casos en que apliquen las disposiciones sobre reclasificación de puestos. Lo anterior implica que la certificación de elegibles deberá tener cinco (5) candidatos(as) o más para entrevista. 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), la Administración notificara 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 calificaciones especiales de los(las) 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 calificaciones especiales de los(as) empleados(as) se entenderá la experiencia adicional; los estudios académicos adicionales a los requisitos mínimos y los resultados obtenidos del Sistema de Evaluación del Desempeño adoptado por la Administración.

Sección 6: El(la) Director(a) de Recursos Humanos de la Administración notificará por escrito a la Unión toda transacción efectuada mediante Ascenso sin Oposición en puestos de la Unidad Apropriada. La Administración indicará los criterios que fueron utilizados para que procediera el Ascenso sin Oposición.

Sección 7: Los aumentos que recibirán los(las) empleados(as) en los Ascensos no serán menos de la diferencia entre el tipo básico de la escala a la que estaba asignada la clase del puesto anterior y el básico de la escala de la clase a que es ascendido el(la) empleado(a).

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



ARTICULO XXXI

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 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 Administración en situaciones, tales como las siguientes:

- Inciso 2.1** Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales en una unidad administrativa para atender nuevas funciones o programas, o para la ampliación o continuación de programas que ésta desarrolla.
- Inciso 2.2** Cuando se eliminen funciones o unidades administrativas por efectos de reorganizaciones en la Administración.
- Inciso 2.3** Cuando en el proceso de decretar cesantías, sea necesario reubicar empleados(as).
- Inciso 2.4** Cuando se determine que los servicios de un(a) empleado(a) pueden ser utilizados mas provechosamente en otra unidad administrativa debido a sus conocimientos, experiencias, destrezas o calificaciones especiales, particularmente en casos donde éste(a) 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 Administración.

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** La Administración establecerá procedimientos que aseguren la imparcialidad en los traslados dentro de la Unidad Apropriada que se proponga efectuar respondiendo a necesidades del servicio.
- Inciso 4.3** 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 4.4** Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase dentro de la Unidad Apropriada, el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, deberá aprobar el examen correspondiente para la clase y estará sujeto(a) al periodo probatorio. Cuando el traslado responda a necesidades del servicio, se podrá obviar el periodo probatorio.
- Inciso 4.5** Al empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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.
- Inciso 4.6** Al notificar a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada sobre la decisión de traslado dentro de la Unidad Apropriada por necesidad del servicio, deberá advertírsele sobre su derecho a acudir al procedimiento de quejas y agravios establecidos en este Convenio. 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 status de los(as) empleados(as) permanecerá in-alterado y no será necesario un periodo probatorio.
- Sección 6** Cuando la solicitud de traslado sea a petición del(la) empleado(a), la Administración atenderá la misma en el orden en que los(as) miembros de la Unidad Apropriada lo soliciten por escrito, excluyendo aquellos casos por acomodo razonable o por necesidad de servicio.

Sección 7 La Administración notificará al(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 8 El(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que haya sido notificado(a) de la negativa de la determinación a una solicitud de traslado, tendrá derecho a solicitar la reconsideración de la misma entre un término de diez(10) días laborables luego de la notificación.

A handwritten signature or scribble in black ink, consisting of several vertical and diagonal strokes, located on the left side of the page.

ARTICULO XXXII

Antigüedad

Sección 1 Definición

Antigüedad se define como el tiempo que un(a) empleado(a) comprendido en la Unidad Apropriada haya prestado en el servicio público.

Sección 2 Formas de perderla:

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- A. Destitución de empleo por justa causa
- B. Separación en periodo probatorio, cuando no tenga derecho a reinstalación.
- C. Renuncia voluntaria
- D. Cesantía

Sección 3 Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el(la) empleado(a), afectará su antigüedad.

Sección 4 La antigüedad será un factor a ser considerado en las transacciones de personal en casos de igual capacidad e idoneidad.

Sección 5 La Administración proveerá a la Unión una lista de antigüedad de los(as) miembros de la Unidad Apropriada en o antes de noventa (90) días a partir de la fecha de la solicitud escrita.



ARTÍCULO XXXIII

Cesantías

Sección 1 La Administración podrá decretar cesantías en el servicio en los siguientes casos:

- 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.
- c) cuando esté inhabilitado(a) por accidente del trabajo y en tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por un periodo mayor de doce (12) meses, según se establece en la Sección 5A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada.

Sección 2 Antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, la Administración agotará todos los recursos a su alcance con el propósito de evitar cesantías con acciones tales como: reubicación de personal, readiestramiento del(la) empleado(a) cuando pueda hacerse razonablemente antes de la fecha de la cesantía, concesión de licencia sin sueldo, reducción de la jornada de trabajo y descenso del(la) empleado(a) como último recurso.

Sección 3 El orden de las cesantías se establecerá a base de la clasificación de la clase afectada por el Plan de Cesantías y el status de los(as) empleados(as). En cada clasificación serán separados(as) en primer término los(as) empleados(as) transitorios(as); en segundo lugar, los(as) empleados(as) probatorios y en último término, serán separados(as) los(as) empleados(as) regulares. Para efectos de este Artículo, los(as) empleados(as) probatorios que inmediatamente de adquirir dicho status, hubiesen sido regulares se considerarán empleados(as) regulares.

Sección 4 Para determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías, la Administración tomará en consideración el desempeño de las funciones, la puntualidad y asistencia, el historial disciplinario y la antigüedad. Cuando no exista documentación válida para determinar el desempeño de las funciones, el factor determinante será la antigüedad de manera que queden cesantes los(as) empleados(as) de menos tiempo en el servicio.

Sección 5 Las partes acuerdan que previo a decretar las cesantías, se permitirá el acceso a la Unión de información que justifique el Plan, de manera que ésta pueda presentar recomendaciones.

Sección 6 Una vez determinada la necesidad de efectuar la reducción de personal, la Administración notificará por escrito a los(as) empleados(as) afectados(as) y a la Unión con treinta (30) días de anticipación 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.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several vertical and diagonal strokes.

ARTÍCULO XXXIV

Reubicaciones

Sección 1 La Administración podrá reubicar a los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada afectados(as) en puestos de igual o similar clasificación o en puestos con funciones de nivel inferior.

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

Inciso 1.2 Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los(as) empleados(as) deberán exponer por escrito su conformidad con el mismo y deberán reunir los requisitos mínimos de la clase. En estos casos, los(as) empleados(as) mantendrán su status y antigüedad. Si el sueldo del(la) empleado(a) no coincidiera con uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente a la clase de puesto que pasa a ocupar, su sueldo se ajustará al tipo retributivo inmediato inferior.

Sección 2 Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, que sean cesanteados(as) por la eliminación de puestos, permanecerán en un registro especial de elegibles para reemplazo por un término de doce (12) meses, con preferencia a ocupar puestos de nueva creación o vacantes de la Unidad Apropriada que correspondan a la clase de puesto ocupados por ellos(as) u otras similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo; siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos y estén disponibles para desempeñar el puesto. El(la) empleado(a) que esté incluido(a) en este registro y rehusé aceptar el puesto, será eliminado del mismo.

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

ARTÍCULO XXXV

Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje

Sección 1 Anualmente, la Administración hará un inventario de las necesidades de adiestramiento y desarrollo de los(as) miembros de la Unidad Apropriada. El inventario de necesidades servirá de base al Plan de Adiestramiento, Capacitación y Desarrollo de los(as) miembros de la Unidad Apropriada. Este Plan se preparará anualmente y copia del mismo se enviará a las oficinas de la Unión.

Sección 2 Los criterios para la selección de los(as) miembros de la Unidad Apropriada que soliciten adiestramientos de corta duración, licencias con o sin sueldo, cursos especiales y pago de matrícula, estará basado en el mérito y en la necesidad que tenga la Administración para un mejor desempeño de las funciones de su puesto y para mejorar o desarrollar las unidades de trabajo y el servicio que se le brinda a los(as) participantes.

Sección 3 Cuando la Administración autorice adiestramientos de corta duración a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, se le concederá como asunto oficial y sin cargo a ningún tipo de licencia.

Sección 4 La Administración podrá autorizar el reembolso de pago de matrícula a los(as) miembros de la Unidad Apropriada, sujeto a la disponibilidad de fondos, como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridas a los(as) empleados(as) para el mejor desempeño de sus funciones en la Administración, así como para su crecimiento en el servicio público.



Inciso 4.1 El reembolso de pago de matrícula se concederá para cursos académicos, hasta un máximo de doce (12) créditos, conducentes a un grado asociado, bachillerato o maestría que brinde una institución acreditada en Puerto Rico, previa solicitud y autorización de la Administración antes de comenzar el curso.



Inciso 4.2 Los(as) empleados(as) acogidos(as) a los beneficios de pago de matrícula se les reembolsará la misma a razón de 100% cuando la calificación obtenida sea A o su equivalente; 80% cuando sea B o su equivalente y; 50% cuando sea C o su equivalente.

Inciso 4.3 Si el(la) empleado(a) renuncia a la Administración o es destituido(a), vendrá obligado(a) a reembolsar el pago de matrícula recibido de no haber trabajado para la Administración por lo menos el doble del tiempo en servicio, por el tiempo de estudio una vez finalizado el curso académico.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTÍCULO XXXVI

Seguridad y Salud en el Trabajo

Sección 1 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 por Oficina Local. 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.

Sección 2 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 3 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 Administración.

Sección 4 La Administración tomará las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes del trabajo y exigirá el cumplimiento de los mismos a los(as) empleados(as) y supervisor(a)es.

Sección 5 La Administración 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 6 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 7 Todo accidente de trabajo será notificado al Comité de Salud y Seguridad por la persona afectada, supervisor(a) o su representante sindical dentro de los tres (3) días laborables inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurre la misma.

Sección 8 El patrono concederá tiempo razonable y durante horas laborables a los(as) 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 9 Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several loops and vertical strokes, located on the left side of the page.

ARTÍCULO XXXVII

Jornada de Trabajo

Sección 1 La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7½). El horario de trabajo será normalmente de 8:00am a 4:30pm. El horario de trabajo de todos(as) los(as) empleados(as) representados(as) en la Unidad Apropriada será el existente a la firma del Convenio. No obstante, la Administración a través del(la) Director(a) de la Oficina de Recursos Humanos con previa notificación por escrito a la Unión, podrá establecer horarios especiales para diferentes grupos de trabajo o divisiones, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran. En caso que sea petición del(la) empleado(a) se evaluará según el procedimiento establecido para este propósito.

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 la Administración, previo a notificarlo a la Unión, podrá establecer para todo o parte del personal dentro de 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 para discutir 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 periodo para tomar alimentos será de una (1) hora que se asignará por la Administración entre la tercera hora y media y quinta hora de trabajo. Ningún miembro de la Unidad Apropriada trabajará durante el periodo de tomar alimentos sin la autorización escrita del(la) Administrador(a) o su Representante Autorizado(a).

Cuando se requiera que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada preste servicios durante la hora de tomar alimentos o parte de ella, por razón de una emergencia o como parte de su tarea asignada, se concederá tiempo compensatorio sencillo durante el mismo día. De no disfrutarse el mismo día por necesidad de Servicios el(la) Supervisor(a) aplicará lo acordado en el Artículo de Tiempo Extra.

Ningún miembro de la Unidad Apropriada podrá tomar sus alimentos antes del periodo sin la autorización escrita del Administrador(a) o su Representante Autorizado(a).

- Sección 4** Los(as) miembros de la Unidad Apropriada podrán disfrutar de dos (2) periodos de descanso que no excederán de quince (15) minutos cada uno, luego de las 9:30 a.m. y 2:30 p.m., según sea acordado entre el(la) supervisor(a) y el(la) empleado(a), para evitar que se afecten los servicios. El período de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo y los mismos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados.
- Sección 5** Será responsabilidad de los(as) miembros de la Unidad Apropriada observar fielmente el horario regular de trabajo establecido por la Administración.
- Sección 6** La Administración les concederá a los(as) miembros de la Unidad Apropriada un periodo de gracia de cinco (5) minutos al comenzar la jornada regular diaria en la mañana y en la tarde. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumulada por el(la) empleado(a). No obstante, la utilización excesiva del mismo, puede dar lugar a que se considere tardanza y se tomen medidas.
- Sección 7** Ningún(a) miembro de la Unidad Apropriada deberá ponchar la hora de entrada o salida de otro(a) miembro de la Unidad Apropriada independientemente del grado de relación que exista entre ellos. Los(as) miembros de la Unidad Apropriada no deben permitir que otro(a) miembro de la Unidad Apropriada ponche su hora de entrada o salida.
- Sección 8** Es deber de todo(a) miembro de la Unidad Apropriada registrar su asistencia tanto a la hora de entrada como a la salida. El no hacerlo por olvido o negligencia constituye una falta administrativa debido a que ha dejado de registrar sus horas de trabajo con el correspondiente perjuicio de su paga.
- Sección 9** La entrada después de las 8:05 de la mañana y 1:05 p.m., será considerada como tardanza. Será responsabilidad de cada empleado(a) informar a su supervisor(a) inmediato el motivo de su tardanza. Serán autorizadas aquellas en que la excusa sea aceptada y certificada por el(la) supervisor(a) inmediato(a).
- Sección 10** Se considerará ausencia no autorizada aquella en que incurra el(la) empleado(a) sin obtener permiso de su supervisor(a) o jefe(a) inmediato(a), o cuando las razones dadas por el(a) empleado(a) no sean satisfactorias a juicio de su supervisor(a) inmediato(a).
- Sección 11** Los(as) empleados(as) informarán a sus supervisores(as) con anticipación cuando van a estar ausente en determinado día. En caso de que por razones de verdadero peso no sea posible notificar la ausencia con anticipación, se hará durante las primeras dos (2) horas

al inicio de su jornada de trabajo. Al regresar al trabajo cumplimentarán el formulario designado para esos fines. La notificación deberá ser refrendada por el(la) supervisor(a) inmediato(a).

Sección 12 Los permisos concedidos a los(as) empleados(as) en horas laborables para atender asuntos personales que no sea enfermedad del(la) empleado(a) se cargarán al tiempo compensatorio que el(la) empleado(a) tenga acumulado, o a las vacaciones regulares acumuladas en ese orden.

Sección 13 El(la) empleado(a) que permanezca ausente de su trabajo durante cinco (5) días consecutivos, sin autorización de su supervisor(a), incurrirá en abandono del servicio. Tal abandono del servicio será causa justificada para que el(la) Administrador(a) suspenda o destituya al(la) empleado(a).

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'A' followed by several vertical and diagonal strokes.

ARTÍCULO XXXVIII

Tiempo Extra de Trabajo

Sección 1 Será tiempo extra, aquellas horas que el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados, días de descansos 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 Administración se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de las horas regulares establecidas para los(as) empleados(as). No obstante, la Administración 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, que trabajen en cualquier día feriado, días de descanso o se suspendan 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 por el Funcionario en quien éste delegue. Los(as) supervisor(a)es tomarán medidas para que cuando un(a) empleado(a) permanezca trabajando sea siempre en virtud de una autorización expresa.

Sección 3 Cuando sea posible anticipar la necesidad de trabajo extra, la Administración procederá a solicitar voluntarios(as). En ausencia de éstos(as), la Administración determinará, conforme a la necesidad del servicio, la asignación de los turnos a los(as) empleados(as) garantizando que no sean los(as) mismos(as) empleados(as) los que siempre trabajen extra.

Sección 4 Un(a) empleado(a) que se rehúse a trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por la Administración en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado(a).

ARTÍCULO XXXIX

Compensación de las Horas Extras

- Sección 1** La Administración compensará las horas extras trabajadas a razón de tiempo y medio. Estas se determinarán a base del exceso de la jornada regular diaria de siete horas y media (7 ½) o del exceso de la jornada regular semanal de treinta y siete horas y media (37 ½). El tiempo compensatorio deberá concederse hasta donde sea posible, en la fecha más próxima a la fecha en que se realizó el trabajo en tiempo extra, siempre que no se afecte el funcionamiento de la Administración.
- Sección 2** El(la) empleado(a) informará a su supervisor(a) la intención del uso de su tiempo compensatorio con un mínimo de dos (2) días de anticipación. El(la) empleado(a) cumplimentará el formulario provisto para estos propósitos y recibirá autorización de su supervisor(a) antes de hacer uso de su compensación.
- Sección 3** Si por necesidades del servicio no puede compensarse el tiempo extra trabajado basado en tiempo compensatorio y éste excede de 240 horas, dicho exceso se pagará en efectivo a razón de tiempo y medio a base del salario que esté devengando el(la) empleado(a) al momento de efectuarse el pago. El pago se efectuará no mas tarde dentro del próximo periodo de pago en que se realizó el trabajo extra en exceso de las 240 horas.
- Sección 4** El pago por las horas extras se hará separadamente del pago de la jornada regular de trabajo del(la) empleado(a).
- Sección 5** El(la) empleado(a) cumplirá con los procedimientos y/o reglamentos establecidos para estos propósitos por la Agencia



ARTÍCULO XL

Dietas, Millaje y Alojamiento

- Sección 1** La Administración reconoce el derecho de los(as) miembros de la Unidad Apropriada y pagará su compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo.
- Sección 2** Cuando un(a) miembro de la Unidad Apropriada se le requiera que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, la Administración le compensará los gastos de dieta y millaje.
- Sección 3** El(la) supervisor(a)(a) inmediato(a) o cualquier otro(a) funcionario(a) autorizado(a) en su ausencia será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.
- Sección 4** El patrono reconoce el derecho que tiene un(a) empleado(a) de recibir su dieta diaria siempre que por motivo de asunto oficial su periodo de almuerzo ocurra fuera de su área regular de trabajo.
- Sección 5** El pago de millaje se compensará a razón de 45 centavos (\$0.45) por milla.

Inciso 5.1 Por cada persona adicional [funcionario(a), empleado(a)] 100 libras adicionales de materiales, equipo o cualquier otra propiedad de la Administración que haya sido autorizado(a) para viajar en el mismo automóvil privado en asuntos oficiales, se concederá al(la) dueño(a) 10 centavos (\$0.10) adicionales por milla recorrida.

Sección 6 El pago de dietas a los(as) miembros de la Unidad Apropriada, para gastos de desayuno, almuerzo, comida y alojamiento se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso a su residencia privada, según sea el caso y siguiendo la siguiente tabla:

	Salida Antes de	Regreso Después de	
Desayuno	7:00 a.m.	8:00a.m.	\$5.00
Almuerzo	12:00 M	1:00 p.m.	\$9.00
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$12.00

- Sección 7** Los(as) miembros de la Unidad Apropriada representados(as) por este Convenio que se le requiera viajar en asuntos oficiales en y fuera de Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento cuando la actividad a participar se extienda por más de una noche.
- Sección 8** En estadía de una noche, el(la) empleado(a) tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de la factura timbrada de la hospedería. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentren o en las facilidades de hotelería más cercanas.
- Sección 9** El reembolso de las dietas y millaje para los(as) miembros de la Unidad Apropriada representados(as) en este Convenio se realizará en cheque separado.
- Sección 10** Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de Distancias en Millas entre los pueblos provista por la Autoridad de Carreteras.
- Sección 11** El(la) empleado(a) cumplirá con los procedimientos establecidos para estos propósitos por la Agencia.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and diagonal strokes, located on the left side of the page.

ARTÍCULO XLI

Días Feriados

Sección 1 Los días feriados comprenderán las veinticuatro (24) horas del día natural a partir de la media noche del día de que se trata.

Sección 2 La Administración reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio.

<u>Fecha</u>	<u>Celebración</u>
1. 1ro de enero	Día de Año Nuevo
2. 6 de enero	Día de Reyes
3. Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos
4. Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King
5. Tercer lunes de febrero	Natalicio de Jorge Washington Natalicio de Luis Muñoz Marín
6. 22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud
7. Movable	Viernes Santo
8. Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego
9. Último lunes de mayo	Conmemoración de los Muertos en la Guerra
10. 4 de julio Estados	Día de la Independencia de los Unidos
11. Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera
12. 25 de julio Libre	Día de la Constitución del Estado Asociado.
13. 27 de julio	Natalicio de José Celso Barbosa

14. Primer lunes de septiembre Día del Trabajo
15. 12 de octubre Día de la Raza
16. En el mes de noviembre (Movable) Día de las Elecciones Generales
17. 11 de noviembre Día del Armisticio
(Día del Veterano(a))
18. 19 de noviembre Día del Descubrimiento de
Puerto Rico
19. Cuarto jueves de noviembre Día de Acción de Gracias
20. 25 de diciembre Día de Navidad

Sección 3 La Administración reconoce que los días feriados que caen en domingo serán concedidos al día siguiente.

Sección 4 Se considerará además, días feriados sin pérdida de paga y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclamas del(la) Gobernador(a) de Puerto Rico o el Presidente de Estados Unidos, o por Ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico.

Sección 5 Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada tendrán el beneficio de disfrutar del día de su cumpleaños libre sin cargo a la licencia regular. Este beneficio estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a. El(la) empleado(a) deberá notificar a su supervisor(a) por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de su cumpleaños.
- b. Ninguna área deberá tener dos (2) o más empleados(as) ausentes simultáneamente en uso de licencia de cumpleaños. De surgir la situación, el(la) supervisor(a) de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropiada, utilizará como criterio la antigüedad en la Agencia de forma alterna en años subsiguientes, para determinar cual de los(as) empleados(as) lo disfrutará primero. El(la) empleado(a) que no se le conceda el beneficio el mismo día de su cumpleaños, se le concederá el próximo día laborable o según se acuerde entre las partes.

- c. De caer el día de cumpleaños en día no laborable se podrá disfrutar el próximo día laborable en acuerdo con el(la) supervisor(a) para no afectar las labores.

D. Día de cumpleaños

La Administración concederá libre con paga el día del cumpleaños del(la) empleado(a). El (la) empleado(a) que cumpla años 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(la) empleado(a), lo disfrutará el próximo día laborable. Cuando el(la) empleado(a) esté en uso de su licencia, excepto en licencia sin sueldo y licencia militar sin sueldo, se reprogramará el disfrute del día del cumpleaños en un término que no excederá de quince (15) días laborables a partir del momento en que el(la) empleado(a) se reinstale al servicio.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTÍCULO XLII

Plan Médico

- Sección 1** La Administración tramitará toda solicitud de ingreso al plan médico de libre selección, autorizado por el Secretario de Hacienda, que someta cualquier miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio en las fechas establecidas para tales propósitos.
- Sección 2** La Administración aportará al plan médico durante la vigencia de este Convenio Colectivo la cantidad que se indica a continuación:
- a) Ciento cincuenta (\$150.00) efectivo al 1^o de julio de 2007. Sujeto a la disponibilidad de fondos autorizados mediante Resolución Conjunta de la Legislatura.
- Sección 3** La Administración solicitará y defenderá ante el foro correspondiente los aumentos pactados. Si el aumento aprobado es mayor al pactado, se ajustara la diferencia y se incorporará al presente Convenio. Si la legislatura aprueba una asignación menor de la aquí pactada, la Unión y la Administración se reunirán dentro los próximos treinta (30) días laborables, a partir de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica, para cumplir con los aumentos pactados.



Artículo XLIII

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(la) empleado(a) excepto descuentos por concepto de ahorros al Sistema de Retiro del E.L.A. y la Asociación de Empleados del E.L.A.
- Sección 4** En caso de muerte del(la) empleado(a) la liquidación de sus licencias acumuladas (regular y enfermedad) será realizada conforme a las disposiciones del Reglamento Núm. 13 aprobado el 22 de julio de 2005 del Departamento de Hacienda.
- Sección 5** La Administración se compromete a remitir a la Asociación de Empleados del E.L.A. y al Sistema de Retiro las deudas y aportaciones descontadas, pero no efectuadas.
- Sección 6** La Administración hará el pago correspondiente dentro de los siguientes treinta (30) días laborables, luego de que el(la) empleado(a) haya sometido la totalidad de los documentos.



ARTÍCULO XLIV

Pago de Colegiación y/o Licencia

Sección 1: La Administración aportará el pago total de la cuota de colegiación compulsoria y la renovación de licencia a todo(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada que se le exija estar al día en el pago de la misma para poder ejercer sus funciones.

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



ARTICULO XLV

Uniformes

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

(a) **Mensajeros(as), Conductores(as) de Automóviles, Conserjes y Trabajadores:** tres (3) camisas y/o "polos" y tres (3) pantalones y/o faldas.

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

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and vertical strokes, located on the left side of the page.

ARTÍCULO XLVI

Disposiciones Generales

- Sección 1** La Administración, sus empleados(as), la Unión y sus funcionarios(as) se obligan a darse unos a los otros el mejor trato, respeto y consideración, a fin de mantener las mejores relaciones entre empleados(as), la Administración y la Unión para así asegurar la eficiencia en los servicios.
- Sección 2** Siempre y cuando que exista y estén disponibles, la Administración proveerá instalaciones de estacionamiento a los(as) miembros de la Unidad Apropiaada.
- Sección 3** La Administración facilitará un área en un sitio visible para los(as) empleados(as) para que la Unión fije un Tablón de Edictos. El Tablón de Edictos será para el uso exclusivo de la Unión y será responsable por su costo y mantenimiento.
- Sección 4** Cualquier beneficio o derecho adquirido por Ley que a la firma de este Convenio Colectivo estén disfrutando los(as) miembros de la Unidad Apropiaada continuarán disfrutándolos durante la vigencia del mismo.



ARTICULO XLVII

Salvedad

Sección 1 Cuando un tribunal competente declare nula o inconstitucional alguna de las Cláusulas, Secciones o Artículos del presente Convenio Colectivo, esto no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el Convenio y éstos continuarán vigentes, así como el Convenio.

Sección 2 Las partes acuerdan reunirse en un plazo de (30) días después de tener conocimiento de que una parte del Convenio fue declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto o sea incompatible con alguna Ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio con toda su fuerza y vigor.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTÍCULO XLVIII

Acuerdos Extracontractuales

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

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with several loops and a long tail extending downwards.

ARTÍCULO XLIX

Notificación de Copias del Convenio Colectivo

Sección 1:

La Administración reproducirá este Convenio Colectivo con el propósito de proveer copia del mismo a cada uno(a) de los(as) empleados(as) incluidos(as) 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 esté cubierto por el mismo al momento de su nombramiento.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'M' or 'N' followed by a vertical line extending downwards.

ARTICULO L

Patrono Sucesor

Sección 1 Este Convenio obligará a los patronos sucesores o cesionarios de la Administración de Derecho al Trabajo.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'O' followed by several vertical strokes of varying lengths, resembling the letters 'M' and 'J'.

ARTICULO LI

Derechos Administrativos

La Administración 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical strokes and a loop at the top, positioned on the left side of the page.

ARTICULO LII

Cuidado Diurno

Sección 1 La Administración hará un pago máximo de hasta \$150.00 mensuales por cada niño(a) hasta un máximo de dos (2) niños(as) a cada miembro de la Unidad Apropriada.

Sección 2 Los(as) hijos(as) de los(as) empleados(as) de la Unidad Apropriada tendrán la edad de hasta cinco (5) años o hasta que el niño(a) entre a la escuela formal. (Pre-escolar).

Sección 3 El(la) empleado(a) cumplimentará y cumplirá con los procedimientos establecidos para estos propósitos por la Administración.



ARTÍCULO LIII

Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas

- Sección 1:** La Administración y la Unión son partícipes de la política pública dirigida a erradicar el uso, posesión, distribución y tráfico ilegal de sustancias controladas. Estas prácticas son demoledoras para las relaciones obrero-patronales por sus pésimas consecuencias, tales como lo son la disminución en la productividad y eficiencia, el ausentismo crónico, la pérdida de concentración, la desmoralización, los accidentes y lesiones, el deterioro en las relaciones personales y la comisión de delitos, entre otras.
- Sección 2:** Con el fin de propiciar un ambiente de trabajo libre de sustancias controladas, la Unión reconoce la facultad que tiene la Administración para poner en vigor el Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas para los Funcionarios y Empleados del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y Organismos adscritos a esta Agencia, cuya autoridad es conferida por la Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada.
- Sección 3:** Este Programa se administrará de forma objetiva, justa e imparcial, sin promover discrimen de clase alguna y garantizando la confidencialidad establecida en la legislación vigente.
- Sección 4:** El Programa tendrá como su objetivo primordial la identificación de los(as) empleados(as) usuarios(as) de sustancias controladas para lograr su rehabilitación. La Administración se compromete a mantener informados a los(as) empleados(as) sobre los objetivos y propósitos del mismo.
- Sección 5:** Lo antes expuesto es en armonía con las prerrogativas que las partes le confiere la Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público, Ley Núm. 78 de 14 de agosto de 1997, según enmendada



ARTÍCULO LIV

Interrupción de Suministros

Sección 1 En caso de suspensión o falta de energía eléctrica, aire acondicionado o suministro de agua potable, se suspenderán las labores, luego de transcurridas dos (2) horas laborables, sin que se haya restablecido el servicio de que se trate a través del siguiente procedimiento.

- a. Si la situación ocurre en la mañana o previa al inicio de la jornada de trabajo, se suspenderán las labores luego de transcurridas dos (2) horas y permanecerán en los predios del edificio. Si a la una de la tarde (1:00p.m.) no se ha restablecido el servicio, se suspenderán las labores por el resto del día.
- b. Si la situación ocurre después de las once de la mañana (11:00a.m.) y a la una de la tarde (1:00p.m.) no se han reanudado los servicios, se suspenderán las labores del día.
- c. Si la situación ocurre después de la una de la tarde (1:00p.m.) esperarán las dos (2) horas establecidas antes de finalizar las labores del día.

Sección 2 De ocurrir alguna de las situaciones antes mencionadas, el personal encargado de la supervisión deberá usar su discreción y determinar si algún(a) empleado(a) que padezca de alguna condición especial de salud no pueda mantenerse durante el periodo de espera establecido en su área de trabajo. A estos efectos, autorizará a que éste(a) se traslade a otro lugar del edificio que sea más adecuado, o salir fuera del mismo, de ser necesario.



Sección 3 Los(as) Administradores(as) Auxiliares, Directores(as), Gerentes y Supervisores(as) deberán tomar las medidas pertinentes para que los(as) empleados(as) se mantengan en su lugar de trabajo, o en las inmediaciones del Edificio, según sea el caso, durante el periodo de espera establecido. Luego de transcurrido dicho periodo de espera, procederán a suspender las labores diarias a partir de la Orden Administrativa Núm. 2005-15, a esos efectos emitida por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos o la persona designada por él para ello, tomando en consideración el procedimiento establecido.

Sección 4 El periodo de tiempo concedido solo aplicará a los(as) empleados(as) que hubieran comparecido a su centro de trabajo en la fecha y hora en que ocurra la falta de alguno de estos suministros.

ARTÍCULO LV

Buen Trato y Respeto Recíproco

- Sección 1** La Administración, sus funcionarios(as), supervisores(as) al amparo de la Ley Núm. 45 y el resto del personal excluido de la composición de la Unidad Apropiaada, se obligan a dar a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropiaada un trato justo, respetuoso, imparcial y uniforme a fin de mantener las mejores relaciones obrero-patronales entre los(as) empleados(as), la Unión y la Administración.
- Sección 2** Del mismo modo, los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropiaada se obligan a dar el mismo tipo de conducta respetuosa, ordenada y considerada hacia la Administración, sus funcionarios(as) y supervisores(as).



ARTICULO LVI

Cláusula de Fiel Cumplimiento

- Sección 1** La Administración 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 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** La Unión y sus miembros se comprometen a no incurrir, ni promover o aprobar acciones concertadas por parte de los(as) empleadas(as) que componen la Unidad Apropiaada, que interrumpen los servicios, total o parcialmente, que ofrece la Administración.



ARTICULO LVII

Acuerdo Total

Sección 1 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized initial 'R' followed by several vertical strokes and a long tail.

ARTÍCULO LVIII

Licencia Especial para Madres Lactantes

- Sección 1** Aquellas empleadas incluidas en la composición de la Unidad Apropiaada 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 Administración. La Administración 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 Administración mediante procedimiento al efecto. Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar a la Administración una certificación médica, durante el periodo correspondiente al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante, donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de los cinco (5) días posteriores a cada uno de los periodos antes identificados. Una vez aprobada la solicitud, la empleada disfrutará de dos (2) periodos de media hora (1/2) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, para tal propósito. Esta licencia tendrá una duración máxima de doce (12) meses a partir del regreso de la empleada a sus funciones.
- Sección 3** Las empleadas, para todos los fines, seguirán el Procedimiento para el Proceso de Lactancia de ADT.



ARTICULO LIX

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

- Sección 1** La Administración 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 Administración podrá corroborar dicha evidencia.



ARTÍCULO LX

Licencia con Paga para Visitar Instituciones Educativas

- Sección 1** La Administración concederá a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropiada que tengan hijo(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 hijos(as).
- Sección 2** A estos efectos, la Administración concederá cuatro (4) horas laborables durante cada semestre escolar, sin reducción de su paga o de sus balances de otras licencias, a todo(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropiada para atender necesidades educativas de sus hijos(as). Este tiempo podrá ser utilizado cuando la institución educativa requiera la presencia de uno de los padres o custodio legal, o a iniciativa de uno de los padres o custodio legal.
- Sección 3** En aquellos casos en que un(a) empleado(a) incluido en la Unidad Apropiada sea madre, padre o custodio legal de un(a) menor de edad registrado(a) en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Administración concederá ocho (8) días laborables anuales para asistir a terapias, reuniones y otras gestiones para el beneficio de dicho(a) menor de edad.
- Sección 4** El(la) empleado(a) presentará la documentación que evidencie el registro del(la) menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, el(la) empleado(a) deberá certificar que ninguna otra persona puede realizar la gestión en beneficio del(la) menor.
- Sección 5** Inmediatamente después de cada vez que el(la) empleado(a) utilice las licencias aquí concedidas, el(la) empleado(a) presentará la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan ante la Oficina de Recursos Humanos de la Administración.
- Sección 6** Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, la Administración 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(la) menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados de la Administración.

A handwritten signature or set of initials in black ink, consisting of several vertical and curved strokes.

ARTÍCULO LXI

Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en caso de Desastres

- Sección 1** La Administración concederá una licencia con paga a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) 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(a) 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/u organizaciones similares. La licencia se extenderá por el periodo de tiempo que el(la) empleado(a) preste los servicios de forma voluntaria.
- Sección 3** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias.
- Sección 4** Para disfrutar de dicha licencia, el(la) empleado(a) deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos:
- 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 periodo 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 una certificación acreditativa de los servicios prestados y del periodo de tiempo por el cual sirvió.



ARTÍCULO LXII

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 Apropiaada se haya visto afectado(a), directamente, al sufrir la pérdida de su hogar o haber sufrido daño severo al 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. Estos días no serán en adición a los que otorgue el(la) Gobernador(a) por proclama.

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 está 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 Administración 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 Policía de Puerto Rico o los Bomberos, o cualquier otra agencia estatal o municipal, según corresponda.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTÍCULO LXIII

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

- Sección 1** Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada 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 paga para participar en funciones especializadas de servicio de desastre.
- Sección 2** El período de la licencia se extenderá hasta un máximo de treinta (30) días calendario dentro de un período de doce (12) meses.
- Sección 3** La licencia se otorgará siempre y cuando los servicios del(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada, sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego de la aprobación de la Administración. 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 a la Oficina de Recursos Humanos de la Administración.
- 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 LXIV

Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 1 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 Administración 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by several vertical strokes and a long, thin tail extending downwards.

ARTÍCULO LXV

Licencia para Acudir a Donar Sangre

Sección 1 La Administración concederá a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada 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 Administración podrá corroborar dicha evidencia. A tal efecto, la Administración implantará los procedimientos correspondientes.

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long vertical stroke at the end.

ARTÍCULO LXVI
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(la) Secretario(a) 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 de 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 ADT, 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.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'R' followed by several vertical strokes and a long tail.

ARTÍCULO LXVII

Licencia Deportiva Sin Sueldo Para Entrenamiento

- Sección 1** Cuando el(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada ha sido debidamente seleccionado(a) y certificado(a) por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo (Junta) como atleta en entrenamiento o entrenador(a) para Juegos Olímpicos, Paralímpicos, Panamericanos, Centroamericanos y Campeonatos Regionales y Mundiales tendrá derecho a una licencia deportiva sin sueldo.
- Sección 2** La licencia deportiva sin sueldo para el atleta en entrenamiento o el(la) entrenador(a) 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 Administración en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.
- Sección 3** Todo(a) empleado(a) miembro de la Unida Apropiada seleccionado(a) y certificado(a) por la Junta para entrenar previo a la competencia, presentará a la Administración, por lo menos, quince (15) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredita para el entrenamiento o competencia. El mismo contendrá el tiempo que habrá de estar dicho(a) atleta o entrenador(a) en los referidos entrenamientos.
- Sección 4** La Junta será responsable del salario del(la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropiada durante el periodo de la licencia, conforme a la Ley Núm. 24 de 5 de enero de 2002, 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 LXVIII

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

- Sección 1** La Administración 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 período de tiempo que pudiera requerir un viaje de ida y vuelta para asistir a certámenes de esta naturaleza en o fuera de la jurisdicción del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Los días no utilizados anualmente, por concepto de esta licencia, no podrán ser acumulados para años subsiguientes.
- Sección 3** Cualquier día en exceso de los cinco (5) días laborables anuales aquí dispuestos que un(a) empleado(a) miembro de la Unidad 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 Administración, 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 Administración 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 Administración o su representante autorizado(a).



ARTÍCULO LXIX

Licencias Sin Sueldo

Sección 1 La licencia sin sueldo constituye un permiso que se concede a un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada para que se ausente de su trabajo por cierto y determinado periodo de tiempo. El(la) empleado(a) a quien se le conceda la misma, no tiene derecho a acumular licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras dure la misma.

Sección 2 La Administración podrá conceder, luego de evaluar los fundamentos presentados, licencias sin sueldo a los(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por el Convenio que lo soliciten por escrito.

Sección 3 Las licencias sin sueldo, en general, podrán concederse por un espacio de tiempo no mayor doce (12) meses consecutivos, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras Secciones de este Convenio o Leyes habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el(la) empleado(a) se reintegrará a su trabajo.

Sección 4 La Administración podrá conceder licencia sin sueldo en las siguientes circunstancias:

A. Enfermedad Prolongada

Inciso 1.1 Cuando el(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada ha radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro u otra entidad y ha agotado la licencia por enfermedad y vacaciones.

Inciso 1.2 Cuando el(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo y está bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente o enfermedad y ha agotado su licencia por enfermedad y vacaciones, disponiéndose que la concesión de tal licencia no tendrá el efecto de extender el periodo de tiempo en que un(a) empleado(a) tiene derecho a retener su empleo bajo las disposiciones del Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 17 de abril de 1935, según enmendada, Ley del Fondo del Seguro del Estado.



Cuido de Recién Nacido

Inciso 1.1 Cuando a una empleada miembro de la unidad apropiada le nace un(a) 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 período de seis (6) meses. Esta licencia será concedida por la Administración, 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 apropiada deberá someter un certificado médico original donde se certifique la necesidad de otorgarse la licencia.

Licencia Médico Familiar

Inciso 1.1 Cuando el(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada debe enfrentar una emergencia médica o familiar que afecte a su cónyuge, hijos 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.

Inciso 1.2 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 Administración que certifique la necesidad de otorgarse la licencia. El(la) empleado(a) cumplirá con la Ley Licencia Familiar y Médica, de 5 de febrero de 1993, según enmendada.



ARTÍCULO LXX

Otras Licencias

Sección 1: La Administración reconoce cualquier otra licencia, no establecida en este Convenio Colectivo, concedida por Ley, que incluya expresamente a todos(as) los(as) empleados(as) públicos con derecho a negociar bajo la Ley Núm. 45, supra. Estas licencias tendrán los efectos que se especifican en la Ley que las concede.

A handwritten signature or scribble consisting of several vertical and diagonal lines, located on the left side of the page.

ARTÍCULO LXXI

Fondo del Seguro del Estado

- Sección 1** Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada cubiertos(as) por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley de compensaciones por accidentes del trabajo
- Sección 2** Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada cubierto(a) por este Convenio se incapacite por enfermedad o accidente ocupacional, la Administración le reservará el empleo por un término de tiempo de doce (12) meses; disponiéndose que cuando el(la) empleado(a) esté en trámites para acogerse al Sistema de Retiro luego de haber cumplido dicho término continuará protegido para fines de reserva de empleo, hasta que el Sistema de Retiro decida finalmente sobre la solicitud.
- Sección 3** Cuando un(a) empleado(a) utiliza los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (C.F.S.E.) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de la jornada, se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.
- Sección 4** Es responsabilidad del(la) empleado(a) notificar a su supervisor(a) inmediato(a), cualquier cambio en la situación que da origen a este beneficio.



ARTÍCULO LXXII

Seguro choferil

La Administración pagará en su totalidad las aportaciones patronales correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil (Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada) a los(as) empleados(as) que se les requiera por Ley.

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a stylized 'A' followed by a vertical line and a series of vertical strokes.

ARTICULO LXXIII

Seguro No Ocupacional Temporero

- Sección 1** Los(as) empleados(as) cubiertos(as) por el Convenio Colectivo recibirán los beneficios provistos bajo la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como "Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal".
- Sección 2** La Administración efectuará el pago completo de la prima para proveer la cubierta del mencionado seguro con una aseguradora autorizada por el(la) Comisionado(a) de Seguros del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.
- Sección 3** La Administración divulgará a todos(as) los(as) empleados(as), conforme a la póliza y las disposiciones sobre beneficios y primas de la misma.
- Sección 4** Es responsabilidad de los(as) empleados(as) solicitar el beneficio en el término que dispone la póliza y el trámite con los documentos correspondientes para obtener el mismo. Así como también, notificar cualquier cambio en la situación que da origen a la solicitud del beneficio.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and diagonal strokes, located at the bottom left of the page.

ARTICULO LXXIV

Reconocimiento por Años de Servicio

Sección 1 La Administración y la Unión auspiciarán reconocimientos por años de servicio público de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada de la Administración.

Sección 2 Los reconocimientos se harán a todo(a) empleado(a) que cumpla, diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30) años de servicio público.

Sección 3 Todo(a) empleado(a) acreedor(a) de este reconocimiento tendrá derecho a disfrutar de lo siguiente:

Años	Reconocimiento
10	Día Libre
15	Día Libre
20	Día Libre
25	Día Libre más Bono de \$100.00
30	Día Libre más Bono de \$100.00

En los casos de los(as) empleados(as) con treinta (30) años de servicio, el bono se tramitará siempre y cuando no se acoja al beneficio de jubilación durante el año.

Sección 4 Los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada tendrán el beneficio de disfrutar el día libre sin cargo a licencia regular. Estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a. El(la) empleado(a) deberá notificar a su supervisor(a) inmediato(a), por lo menos cinco(5) días laborables antes de la fecha de cumplir los años de servicios.
- b. Ninguna área deberá tener dos (2) o más empleados(as) ausentes simultáneamente en uso de esta licencia. De surgir la situación, el(la) supervisor(a) de los(as) empleados(as) miembros de la Unidad Apropriada, alterna en años subsiguientes, para determinar cual de los(as) empleados(as) lo disfrutará primero. El(la) empleado(a) que no se le conceda el beneficio el mismo día, se le concederá el próximo día laborable o según se acuerde entre las partes.



ARTICULO LXXV

Beneficios de Jubilación

- Sección 1** La Administración ofrecerá orientación a los(as) miembros de la Unidad Apropriada que se acojan al retiro durante la vigencia de este Convenio Colectivo. La Administración determinará el día, la hora y el lugar donde se ofrecerá la orientación.
- Sección 2** Será responsabilidad del(la) miembro de la Unidad Apropriada próximo(a) jubilarse, solicitar a la Oficina de Recursos Humanos participar en la orientación.
- Sección 3** La Administración concederá una bonificación de seis cientos (\$600.00) dólares a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que a la fecha de su jubilación por mérito haya prestado por lo menos diez (10) años de servicio en la Administración.
- Sección 4** En el caso que el(la) empleado(a) se haya beneficiado del Reconocimiento por Años de Servicios, se le pagará la diferencia entre ellos.



ARTICULO LXXVI

Vigencia

- Sección 1** El 24 de abril de 2007 culminamos la negociación de las cláusulas contenidas en el presente Convenio. Las mismas fueron ratificadas por la matrícula de la Unión el 30 de abril de 2007. La vigencia del mismo se inicia a partir del día 1ro de mayo de 2007 hasta el 30 de abril de 2010 ambas fechas incluidas.
- Sección 2** Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar substancialmente el presente Convenio con por lo menos noventa (90) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio someterá a la otra parte las modificaciones que propone dentro de dicho periodo.
- Sección 3** Una vez notificada la intención de modificar el presente Convenio, se extenderá, después de su expiración, de día a día mientras se esté negociando las modificaciones propuestas.

En San Juan, Puerto Rico hoy 15 de mayo de 2007.

**POR LA ADMINISTRACIÓN
DEL DERECHO AL TRABAJO**



MARIA DEL CARMEN FUENTES BARCELO
ADMINISTRADORA



LCDO. ANTONIO ADROVER ROBLES
PORTAVOZ

**POR LA UNIÓN GENERAL
TRABAJADORES (U.G.T.)
LOCAL 1199 SEIU, AFL-CIO**

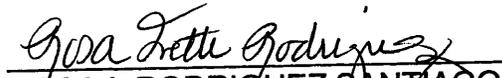


JUAN G. ELIZA COLON
PRESIDENTE



LCDO. JOSE A. AÑESES PEÑA
PORTAVOZ

**COMITÉ NEGOCIADOR DE LA
ADMINISTRACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO**

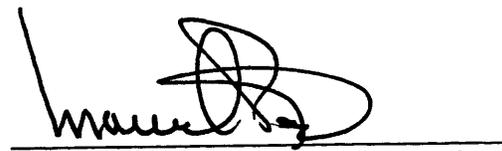

ROSA I. RODRIGUEZ SANTIAGO
ADMINISTRADORA AUXILIAR
AREA DE ADMINISTRACION

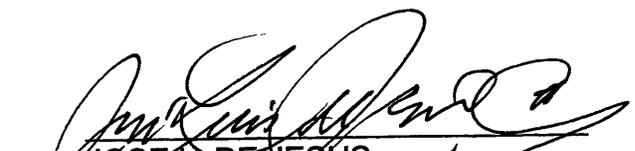

JOSE A. CORDERO SERRANO
AYUDANTE ESPECIAL


CARMEN M. GONZALEZ DIAZ
DIRECTORA
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS


LCDA. MAILYN C. LOPEZ BADILLO
DIRECTORA INTERINA
OFICINA DE ASUNTOS LEGALES

**COMITÉ NEGOCIADOR DE LA
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - U.G.T.
LOCAL 1199 SEIU**


MANUEL PERFECTO TORRES
PORTAVOZ ALTERNO


JOSE L. DE JESUS
DELEGADO


IVONNE LORENZI RODRIGUEZ
DELEGADA


JOSE LUNA CARTAGENA
DELEGADO


CARLOS ORTIZ ALICEA
DELEGADO


MARIA DEL C. RODRIGUEZ VALENTIN
DELEGADA


MIRIAM VALDERRAMA COREZ
DELEGADA

