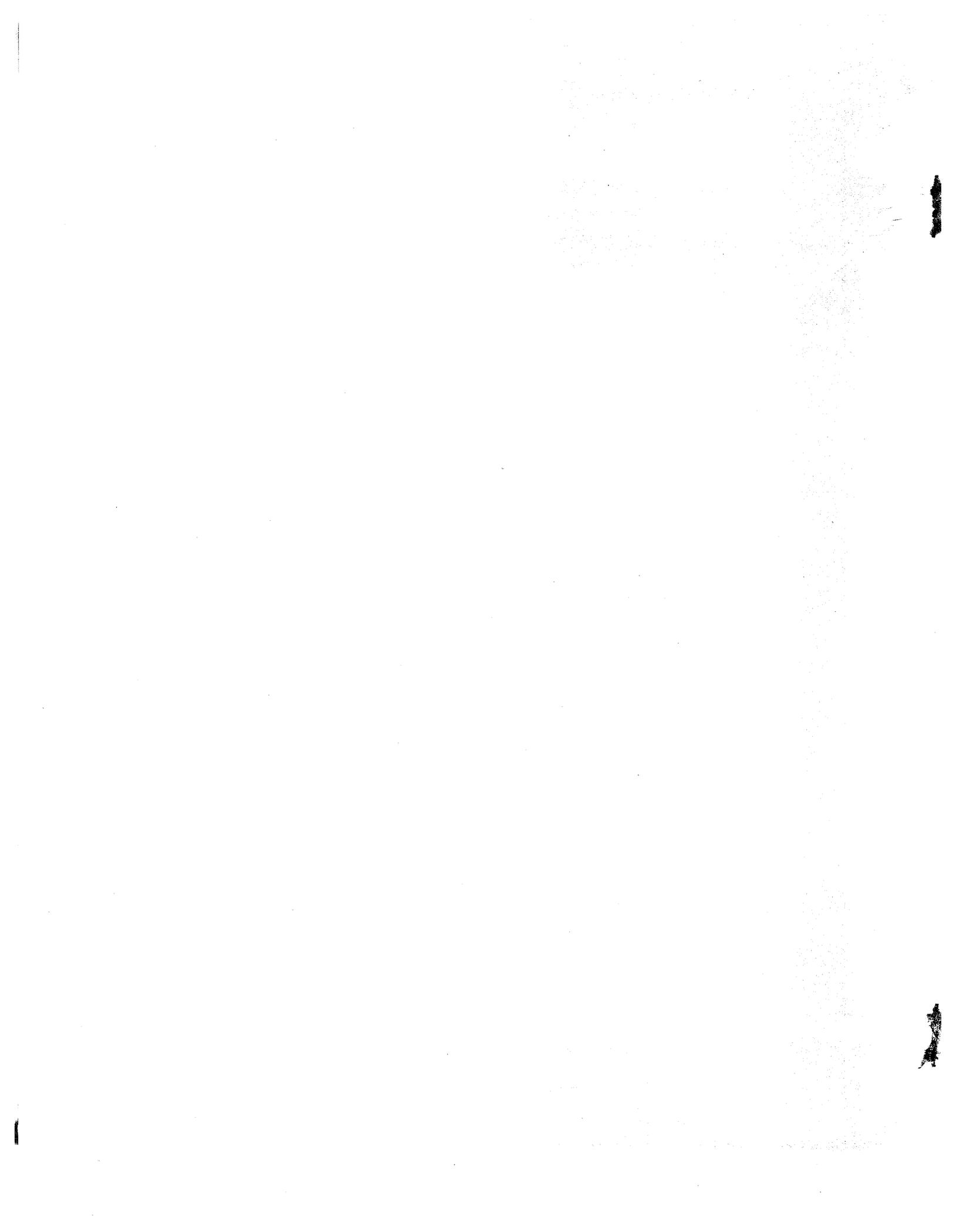


CONVENIO COLECTIVO
ENTRE
LA COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL
ESTADO (CUTE)
AFILIADA A LA CPT CAPITULO DE EMPLEADOS DE LA
ADMINISTRACION DE REGLAMENTOS Y PERMISOS
Y
LA ADMINISTRACION DE REGLAMENTOS Y PERMISOS
(ARPE)
2006-2008



CONVENIO COLECTIVO
ENTRE
LA COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL
ESTADO (CUTE)
AFILIADA A LA CPT CAPITULO DE EMPLEADOS DE LA
ADMINISTRACION DE REGLAMENTOS Y PERMISOS
Y
LA ADMINISTRACION DE REGLAMENTOS Y PERMISOS
(ARPE)
2006-2008

INDICE

ARTICULO	TITULO	PAGINA
I	COMPARECENCIA	4
II	DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS	5
III	RECONOCIMIENTO DE LA CUTE	6
IV	UNIDAD APROPIADA	7-9
V	TALLER UNIONADO	10 - 11
VI	DESCUENTO DE CUOTAS	12 - 13
VII	DELEGADOS	14 - 18
VIII	NOMBRAMIENTOS	19 - 21
IX	PUBLICIDAD Y ADJUDICACIÓN	22 - 24
X	ASCENSOS	25 - 26
XI	PERIODO DE PRUEBA EN ASCENSOS	27 - 30
XII	LABOR INTERINA	31-33
XIII	TRASLADOS	34 -35
XIV	DIAS FERIADOS	36 - 39
XV	VACACIONES CON PAGA	40 - 44
XVI	LICENCIA POR ENFERMEDAD	45 - 47
XVII	JORNADA DE TRABAJO	48 - 53
XVIII	REDUCCIÓN DE PERSONAL	54 - 57
XIX	SUBCONTRATACIONES	58
XX	ANTIGÜEDAD	59 - 61
XXI	SALARIOS	62
XXII	PLAN MEDICO Y SEGURO DE VIDA	63 -64
XXIII	RECLASIFICACION	65 - 66
XXIV	LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD	67- 69
XXV	LICENCIAS ESPECIALES SIN SUELDO	70-73
XXVI	LICENCIAS ESPECIALES	74 - 86
XXVII	LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO	87 - 89
XXVIII	LICENCIA SINDICAL	90-91
XXIX	GASTOS DE TRANSPORTACIÓN, MILLAJE Y DIETAS	92-95
XXX	DESPERFECTOS EN EQUIPOS DE LA PLANTA FÍSICA O SERVICIOS ESENCIALES	96 - 97
XXXI	BONO DE NAVIDAD	98 - 99
XXXII	DERECHOS ADQUIRIDOS	100
XXXIII	SEGURIDAD	101

ARTICULO	TITULO	PAGINA
XXXIV	ADIESTRAMIENTOS	102 - 103
XXXV	PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA ESTUDIOS	104 - 106
XXXVI	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS	107 - 117
XXXVII	BENEFICIOS DE JUBILACIÓN	118
XXXVIII	CENTRO DE CUIDADO DIURNO	119
XXXIX	TABLÓN DE EDICTOS	120
XL	DISPOSICIONES GENERALES	121- 122
XLI	CLAUSULA DE SALVEDAD	123
XLII	VIGENCIA	124

ARTÍCULO I

COMPARECENCIA

DE UNA PARTE: La Administración de Reglamentos y Permisos, Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, con oficinas principales en la Ciudad de San Juan, Puerto Rico en adelante denominada "La ARPE", representada por su Administrador o su representante autorizado.

DE OTRA PARTE: La Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado (CUTE), Afiliada a la Central Puertorriqueña de Trabajadores (CPT), en representación de los empleados de la ARPE, organizados en la Unión de los Trabajadores del Capítulo de la Administración de Reglamentos y Permisos en adelante "La CUTE", representada por sus oficiales, directivos del Capítulo y delegados debidamente autorizados por ésta.

Handwritten signature in black ink, appearing to be a stylized 'M' or similar character.

ARTÍCULO II

DECLARACIÓN DE PROPÓSITOS

La negociación colectiva constituye un mecanismo que en nuestro sistema de Gobierno Democrático ha probado ser un medio eficaz para el logro de la paz industrial y la eficiencia en el servicio público. Las partes contratantes reconocen y declaran que con la contratación colectiva de salarios razonables y condiciones decorosas de trabajo, se fomenta el progreso y la productividad a la vez que se promueve el bienestar socio-económico, no solamente de la ARPE y los Trabajadores, sino de la comunidad en general.




Mediante el presente Convenio Colectivo, la ARPE y la CUTE reafirman y se obligan a honrar dichos compromisos y propósitos, a tono con las disposiciones de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según ha sido enmendada.

ARTÍCULO III

RECONOCIMIENTO DE LA CUTE

La ARPE reconoce la CUTE como representante exclusiva de todos los trabajadores incluidos en la Unidad Apropriada para negociar colectivamente respecto a salarios, jornadas de trabajo, quejas y agravios y otras condiciones que afecten a los trabajadores cubiertos por este Convenio según certificación Núm. 32 de representante exclusivo emitida el día 27 de marzo de 2002, por la Honorable Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público y a tono con lo dispuesto en la Ley 45 de 25 febrero de 1998, según enmendada.

Para efectos de este Convenio Colectivo se utilizará indistintamente el término Unión y "CUTE" refiriéndose al Representante Exclusivo.



ARTÍCULO IV

UNIDAD APROPIADA

Sección 1: La Unidad Apropriada está compuesta por:

Incluidos

1. Administrador/a de Página de Internet
2. Administrador/a de Sistemas de Oficina I */
3. Administrador/a de Sistemas de Oficina II **/
4. Agrimensor/a
5. Analista de Contabilidad I
6. Analista de Contabilidad II
7. Analista de Contabilidad III
8. Analista de Presupuesto I
9. Analista de Presupuesto II
10. Analista en Administración de Recursos Humanos I
11. Analista en Administración de Recursos Humanos II***/
12. Analista en Administración de Recursos Humanos III
13. Anfitrión/a
14. Auxiliar de Contabilidad
15. Auxiliar de Representante de Servicios Internos I
16. Auxiliar de Representante de Servicios Internos II
17. Auxiliar de Sistemas de Oficina I
18. Auxiliar de Sistemas de Oficina II
19. Coordinador/a de Operaciones
20. Custodio de Mantenimiento
21. Especialista en Revisión Ambiental I
22. Especialista en Revisión Ambiental II
23. Estadístico
24. Facilitador/a Administrativo I
25. Facilitador/a Administrativo II****/
26. Facilitador/a de Servicios de Compra
27. Facilitador/a de Sistemas y Procedimientos
28. Ingeniero I
29. Ingeniero II
30. Ingeniero en Entrenamiento
31. Inspector/a Interventor/a
32. Inspector/a de Reglamentos y Permisos

*/ Se excluyen los puestos Núm. 0056 y 0790-FE.

**/ Se excluyen los puestos Núm. 0026, 0073 y 0547.

***/ Se excluye el puesto Núm. 0559.

****/Se excluyen el puesto Núm. 0040.

TM

Jara

33. Mensajero
34. Mensajero Conductor
35. Mensajero Motociclista
36. Oficial de Relaciones Públicas
37. Oficial de Revisión Ambiental
38. Operador/a de Imprenta
39. Recaudador/a
40. Receptor/a
41. Representante de Servicios al Cliente
42. Representante de Servicios Internos I
43. Representante de Servicios Internos II
44. Representante Telefónico de Servicio al Cliente
45. Técnico de Apoyo de Equipo y Usuarios
46. Técnico de Apoyo de Sistemas de Información
47. Técnico de Ingeniería y Permisos
48. Técnico en Sistemas de Oficina I
49. Técnico en Sistemas de Oficina II



Excluidos

1. Abogado I
2. Abogado II
3. Abogado III
4. Analista de Presupuesto III
5. Contralor
6. Coordinador de Centro de Adiestramiento
7. Coordinador de Equipo de Compras
8. Coordinador de Equipo de Propiedad
9. Coordinador de Equipo de Servicios
10. Coordinador de Nombramientos y Cambios
11. Coordinador de Programación de Sistemas de Información
12. Coordinador de Servicios Al Cliente Interno
13. Coordinador de Sistemas y Procedimientos
14. Director de Asuntos Legales
15. Gerente de Recursos Humanos
16. Gerente de División de Impacto de Zonas Especiales
17. Gerente de Reglamentos
18. Gerente de Servicios y Procesos
19. Ingeniero Ejecutivo
20. Ingeniero Principal
21. Representante de Servicios Internos III
22. Técnico Legal



Sección 2: En caso de discrepancia en cuanto al hecho de que alguna clasificación o puesto deba ser excluida por supervisión o confidencialidad, el asunto será discutido previamente entre las partes y de no llegar a un acuerdo será sometido ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para su consideración y decisión. De entender la Unión que alguno de los puestos excluidos de la Unidad Apropriada se le asignan funciones que le ubiquen dentro de la Unidad, así lo reclamará a la ARPE y se procederá conforme a la ley para garantizar al empleado y a la Unión el derecho que dispone la Ley.

Sección 3: La ARPE no podrá conferirle funciones ni poderes de supervisión y ejecutivas a un empleado mientras esté incluido en la Unidad Apropriada. De igual forma ningún empleado excluido de la Unidad Apropriada podrá ejercer funciones de un empleado perteneciente a la Unidad Apropriada, excepto cualquier disposición contraria a ésta incluida en el presente Convenio Colectivo.

Sección 4: Ningún trabajador cubierto por este Convenio Colectivo podrá ser transferido a una plaza fuera de la Unidad Apropriada sin su consentimiento expreso.

ARTÍCULO V

TALLER UNIONADO

Sección 1: Será condición continua de empleo para todo trabajador presente de la ARPE cubierto por este Convenio Colectivo, estar y mantenerse en todo momento afiliado como miembro de la Unión, (a menos que éste haya ejercido su opción de no afiliarse, según lo dispuesto en la sección 17.1 de la Ley 45 de febrero de 1998, según enmendada, luego de haber transcurrido quince (15) días laborables posterior a su nombramiento en un puesto perteneciente a la Unidad Apropriada, a tono con la disposición de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 2: La ARPE notificará a la CUTE el nombre, dirección, fecha de empleo, clasificación y número de puesto de todo nuevo empleado en la Unidad Apropriada, dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de su empleo.

Sección 3: La ARPE fijará copia de esta de cláusula en sitios visibles en sus diferentes Departamentos y Centros de Servicios para conocimiento del personal.

Sección 4: La condición de miembro afiliado se determinará por la Unión sobre la base de su constitución y reglamento, siempre y cuando éstos sean conforme a la Ley.

Sección 5: La unión indemnizará, y salvaguardará a la ARPE contra cualquiera y todas las reclamaciones por daños, costas y penalidades que surjan como resultado de cualquier acción que pueda tomar la ARPE con el fin de cumplir con las disposiciones de este Artículo.



ARTÍCULO VI

DESCUENTO DE CUOTAS

Sección 1: La ARPE se compromete a tramitar a través del Departamento de Hacienda, la deducción automáticamente, de la compensación de cada empleado el importe de la cuota de iniciación, de la cuota regular o cargos por servicios que la Unión fije a sus miembros de acuerdo a su Constitución, Reglamentos y leyes aplicables.

Sección 2: Al entrar en vigor este Convenio Colectivo y a tono con lo dispuesto en la Sección 1 precedente, la ARPE descontará la cuota correspondiente a todo empleado regular, incluyendo a todo empleado que ARPE emplee en el futuro. El descuento de cuotas se hará del salario del empleado y se remitirá a la Unión.

Esta deducción se hará a todos los empleados excepto aquellos no afiliados que pagarán el cargo por servicio a tenor con las disposiciones de la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 3: La ARPE en conjunto con la Unión, hará las gestiones pertinentes para que la CUTE reciba sus cuotas no más tarde del día veinticinco (25) de cada mes, el total de cuotas deducidas de la primera (1ra) quincena de ese mes y el remanente de cuotas mensuales se entregará en o antes del décimo (10mo) día del mes siguiente a su descuento. La ARPE proveerá a la Unión una

relación mensual con los nombres de los empleados a quienes se les ha hecho el descuento, conteniendo, además, el salario de cada empleado, el importe individual de la cuota y total de los mismos. En los períodos de pago donde haya días feriados envueltos, las fechas para pago de cuotas se extenderán de forma proporcionada a los días feriados.

Sección 4: La Unión indemnizará o exonerará a ARPE por la cantidad cualesquier cuotas que ésta haya deducido conforme a lo que provee este Artículo y que ARPE se viera obligada a devolver a cualquier empleado o grupos de empleados como resultado de sentencia o fallo de un Tribunal o de cualquier otro organismo administrativo que así lo ordenare por causa atribuible a la Unión.



ARTÍCULO VII

DELEGADOS

Sección 1: Las partes convienen y acuerdan que la Unión tendrá un (1) delegado (a) general en propiedad y un (1) delegado (a) alterno por cada Facilidad o Centro de Servicios por cada cuarenta y cinco (45) empleados incluidos dentro de la Unidad Apropriada. En caso de Facilidades, Centro de Trabajo con más de cuarenta y cinco (45) empleados incluidos dentro de la Unidad Apropriada, se podrá reconocer otro delegado en propiedad, previo acuerdo con ARPE. La Unión podrá nombrar un delegado en aquellas facilidades que tengan menos de cuarenta y cinco (45) empleados incluidos en la Unidad Apropriada y que la distancia entre facilidades requiera transportación vehicular. Es un acuerdo entre las partes la no proliferación innecesaria de delegados. En la Oficina Central de ARPE la Unión tendrá un total de un (1) delegado por piso.

Si ARPE crea nuevas oficinas o aumenta el personal sustancialmente, la Unión asignará los delegados que correspondan, previo acuerdo de las partes. De igual forma, si se elimina o se consolidan oficinas, ARPE lo notificará a la Unión y ésta eliminará los delegados de esas oficinas.

Sección 2: ARPE, no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente la Unión haya informado por escrito la designación el (la) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y éste (a) la haya recibido. La Unión notificará

a la ARPE el nombre y posición del delegado en propiedad y el delegado alterno y el (los) Centro (s), Facilidad (es) o Programas que representará.

Sección 3: Los delegados y los oficiales representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio ante La ARPE y sus representantes, en aquellos asuntos que este Convenio les reconoce facultad para ello. Estos delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio, velarán por el cumplimiento de este Convenio, y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja.

Sección 4: Ningún delegado podrá intervenir en otra(s) oficina(s) que no sea(n) para la cual ha sido designado, a excepción de aquellas oficina(s) que no tenga(n) un delegado nombrado, en cuyo caso el delegado de otra oficina podrá actuar como delegado en propiedad de esa unidad de operaciones, siempre y cuando sea previamente autorizado por escrito por el Presidente de la Unión y le sea notificado por escrito a ARPE.

Sección 5: Se les concederá al delegado en propiedad o al delegado suplente tiempo razonable durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de aquellos empleados que representan o para discutir con funcionarios de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio, sin afectar en forma alguna ningún tipo de

licencia ni su salario. Los delegados suplentes actuarán en ausencia del delegado en propiedad o a petición expresa de éste o del Presidente de la Unión.

Sección 6: El delegado en propiedad o el delegado suplente solicitarán y obtendrán permiso de su Supervisor inmediato para dejar su área de trabajo con el fin de atender asuntos relacionados con sus funciones, y una vez termine su gestión, la cual se extenderá por un término de tres (3) horas, se reintegrará a su trabajo. Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado. Disponiéndose que de ser necesario un término adicional así le será notificado al supervisor inmediato. El supervisor no podrá denegar dicho término adicional de forma arbitraria o caprichosa.

Sección 7: Cuando ocurran circunstancias que afecten los empleados de una Unidad u Oficina determinada la Unión obtendrá permiso para reunirse con los empleados de dicha Unidad u Oficina durante un tiempo razonable con el fin de resolver el problema existente. La Unión informará las circunstancias extraordinarias para las cuales solicita dicha reunión.

La Unión y la ARPE acordarán mutuamente el día y hora de dichas reuniones de forma tal que se afecte el servicio lo menos posible.

Sección 8: Cuando el delegado o funcionario de la Unión requiera tiempo para atender un asunto dentro de sus facultades fuera de su área de trabajo, dará notificación previa a su supervisor o el sustituto de éste, quien concederá el permiso, excepto en circunstancias extraordinarias en cuyo caso se otorgará el permiso a otro funcionario de la Unión de dicha área de trabajo.

Sección 9: Todos los delegados y oficiales serán reconocidos por la ARPE una vez hayan sido notificado a la Oficina de Recursos Humanos por el Presidente de la Unión, y todo cambio que pueda surgir será inmediatamente después de ser notificados. No se discriminará con el delegado en el desempeño de sus funciones.

Sección 10: En el desempeño de las funciones de los delegados éstos no deberán interferir indebidamente con el trabajo del empleado querellante ni con el trabajo de los demás empleado de la ARPE.

Sección 11: La ARPE proveerá un área adecuada para el desempeño de las funciones de los delegados en cada área de trabajo e identificar a las mismas en un término de noventa (90) días contados a partir de la vigencia del convenio. En aquellas áreas de trabajo que no hay facilidades disponibles para establecer

estas facilidades de trabajo, el (la) Director(a) de Recursos Humanos y el Presidente de la Unión se reunirán para buscar alternativas viables

for AM

ARTICULO VIII

NOMBRAMIENTOS

Sección 1: Cuando surjan puestos de carrera vacantes o de nueva creación, si la ARPE determina cubrirlas, lo hará de conformidad con este Artículo.

Sección 2: Los puestos referidos en la sección precedente se cubrirán en atención al principio de mérito y de acuerdo al Artículo IX - Publicación y Adjudicación. En caso de igual capacidad e idoneidad se considerarán los siguientes grupos en el orden que a continuación se detallan:

- a. Empleados regulares que vayan en ascenso de un puesto inmediatamente inferior, de acuerdo con lo dispuesto en la Sección 2 del Artículo X – Ascenso.
- b. Empleados regulares que vayan en traslado.
- c. Empleados reclutados para realizar funciones en un puesto de carrera de un empleado que está fuera y tenga derecho a reinstalación, siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto vacante o de nueva creación.
- d. Personal reclutado para realizar funciones de duración fija, siempre y cuando cumpla con los requisitos del puesto vacante o de nueva creación.
- e. Personal de nuevo ingreso.



Sección 3: Cuando haya más de un empleado cualificado con la misma capacidad e idoneidad entre uno de los grupos de prioridad antes descritos para ocupar un puesto en convocatoria, la antigüedad dispuesta en este Convenio Colectivo será el factor determinante.

Sección 4: Cuando surja un puesto de nueva creación dentro de la Unidad Apropiaada la ARPE notificará a la Unión dentro de cinco (5) días laborables luego de que la gerencia advenga en conocimiento de que un puesto ha quedado vacante.



Sección 5: Cuando surjan puestos vacantes dentro de la Unidad Apropiaada y la ARPE determine que no existe la necesidad de cubrir dichos puestos vacantes, le notificará a la Unión dentro de quince (15) días luego de haber surgido dicha vacante.

Sección 6: La ARPE acuerda que los nombramientos de empleados transitorios se realizarán cuando surjan necesidades que no justifiquen la creación de un puesto, en casos especiales y con duración fija. La ARPE acuerda además, que en ningún caso se contratarán empleados en puestos transitorios para violentar las disposiciones de este convenio colectivo o para menoscabar la integridad de la Unidad Apropiaada.

Sección 7: La ARPE creará puestos regulares de carrera para cubrir todas las necesidades que a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo estén siendo realizadas mediante el nombramiento de empleados transitorios o irregulares y cuyos nombramientos se hayan extendido por más de noventa (90) días. Estos puestos serán cubiertos según lo dispone el presente convenio colectivo.

Sección 8: El tiempo que un empleado haya rendido como empleado transitorio se le acreditará para efectos del periodo probatorio, siempre y cuando la plaza que vaya a ocupar conlleve funciones y deberes similares a las que había realizado como empleado transitorio.



ARTÍCULO IX

PUBLICACIÓN Y ADJUDICACIÓN

Sección 1: Cuando surja algún puesto vacante perteneciente a la Unidad Apropriada y la ARPE decida cubrirlo, se publicará la correspondiente convocatoria dentro de un término máximo de quince (15) días posterior a que la ARPE tome la decisión de cubrir dicha plaza.

Sección 2: Cuando surja algún puesto vacante conforme a la Sección anterior, la correspondiente convocatoria será publicada en idioma español, con copia a la Unión. La convocatoria se publicará por un término de diez (10) días laborables con antelación a la fecha límite para solicitar.

Sección 3: Las convocatorias de reclutamiento deberán contener: título de la clase del puesto, naturaleza del trabajo, duración del período probatorio, requisitos mínimos, escala de sueldo, plazo para radicar solicitudes, número del puesto y cualquier otra información indispensable.

Sección 4: La selección del personal de la Unidad Apropriada, se llevará a cabo a base del principio de mérito, la preparación académica y los requisitos del puesto. Los candidatos al puesto serán notificados por escrito y citados a entrevista dentro de los próximos veinte días laborables al cierre de la

convocatoria. En caso de igualdad de condiciones entre dos o más miembros de la Unidad Apropriada, la antigüedad será el factor determinante.

Sección 5: Las evaluaciones de los empleados de la ARPE serán objetivas, a base de su expediente de personal. El empleado de ARPE será responsable de suministrar los documentos y/o evidencia que le requiera la convocatoria.

Sección 6: La ARPE notificará a la Unión el nombre y demás información de la persona seleccionada para ocupar el puesto vacante conforme al artículo 5, sección 3 (Taller Unionado). La experiencia y evaluación satisfactoria de un empleado de la ARPE le cualificarán para competir por un puesto en igualdad de condiciones. La antigüedad será el factor determinante.

TM
hau

Sección 7: De surgir discrepancias con respecto a la adjudicación de un puesto vacante entre la ARPE y algún miembro de la Unidad Apropriada, ambas partes se reunirán para discutir los méritos del caso. De no aclararse la discrepancia, la Unión podrá en representación de éste, radicar una querrela según el procedimiento para la radicación de querellas que dispone el presente Convenio Colectivo.

Sección 8: La ARPE adjudicará el puesto de la convocatoria en un término máximo de 25 días laborables posterior al transcurso de los diez días laborables que tiene la ARPE para notificar por escrito y citar entrevistas, según lo dispone en la Sección 4 de este artículo. De surgir alguna situación excepcional que le impida a la ARPE cumplir con este término, se reunirá el Presidente de la Unión con algún

representante de ARPE facultado para ello, para discutir y acordar una extensión del término.

Handwritten signature

Handwritten initials

ARTICULO X

ASCENSOS

Sección 1: El cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase para la cual se haya provisto un tipo mínimo de retribución más alto, se entenderá como un ascenso.

Sección 2: Todo ascenso se hará con antelación al principio de mérito y las leyes aplicables. En igualdad de condiciones, la antigüedad dispuesta en el convenio colectivo será el factor determinante.

Sección 3: En casos de ascensos el empleado tendrá derecho a un aumento en su salario mensual equivalente a: la diferencia entre el básico del puesto inferior y el básico del puesto al cual fue ascendido o recibirá un ajuste salarial de \$75.00 dólares lo que sea mayor.

Sección 4: Procedimiento para efectuar Registro de Ascenso

Al cubrir un puesto vacante o de nueva creación en la Administración de Reglamentos y Permisos, se le dará la oportunidad de competir a todos aquellos empleados cubiertos por este Convenio interesados en dicho puesto que hagan la solicitud correspondiente y cumplan con los requisitos establecidos.

Sección 5: Información Sobre el Registro de Elegibles

Cuando un empleado de la Unidad Apropriada no haya sido seleccionado la Administración de Reglamentos y Permisos, a solicitud escrita del empleado a través de la Unión, le informará la razón por la cual no fue seleccionado y se le advertirá de su derecho a recurrir al tercer paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. La Unión, previa solicitud escrita en la Oficina de Recursos Humanos, en el término dispuesto en la Sección 3, del Artículo XXXVI de Quejas y Agravios, podrá requerir examinar los registros de elegibles cuando un miembro de la unidad apropiada cuestione un ascenso dentro de la unidad apropiada.

Sección 6: Los empleados de la unidad apropiada no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado un ascenso. Tampoco serán descalificados para otros ascensos que surjan posteriormente.



ARTICULO XI

PERIODO PROBATORIO

Sección 1: El periodo probatorio es el término de tiempo durante el cual un empleado demuestra, y el patrono comprueba, la competencia y eficiencia del empleado, a cuya terminación pueden retenerse los servicios o prescindirse de ellos dependiendo del juicio que se formule sobre estos extremos.

Sección 2: Toda persona nombrada para ocupar un puesto permanente de carrera en la Unidad Apropriada estará sujeta al período probatorio asignado a la clase que no será menor de tres (3) meses ni mayor de seis (6) meses. El período probatorio no será prorrogable y solamente se interrumpirá cuando el empleado esté ausente utilizando licencia de enfermedad prolongada, licencia militar, licencia de maternidad, licencia deportiva y otras licencias negociadas en este convenio.

Sección 3: Todo empleado regular que sea ascendido a una plaza de clasificación superior cubierta por este Convenio, estará sujeto a un período de prueba no menor de tres (3) ni mayor de (6) meses calendario en dicha plaza. Al ser ascendido, el empleado recibirá el sueldo que corresponda según el Artículo de Ascenso.

Sección 4: Si la persona nombrada a ocupar un puesto permanente de carrera ha venido desempeñando deberes similares del puesto mediante nombramiento transitorio, el período de servicios prestado mediante tal nombramiento transitorio le será acreditado al periodo probatorio.

Sección 5: Si la ARPE determina que el empleado no cualifica, notificará las razones a la Unión y este regresará a su antigua plaza y su salario sería reducido al que devengaba al momento de ser ascendido, o al que devengaría de no ser ascendido.

De surgir discrepancia entre la Unión y la ARPE, el caso será sometido a través del procedimiento de querellas establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 6: Si el empleado miembro de la Unidad Apropiaada ha estado desempeñado los deberes del puesto con carácter interino, le será acreditado al período probatorio el tiempo que estuvo interino, siempre que cumpla con los requisitos mínimos del puesto y haya sido designado por escrito por la autoridad nominadora y haya competido para el puesto.

Sección 7: Durante el período probatorio, la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE), orientará y adiestrará al empleado sobre los programas y la organización de la agencia; y sobre los hábitos y actitudes que el empleado debe poseer o desarrollar.

Sección 8: El supervisor inmediato hará, al menos, dos evaluaciones a los empleados en periodo probatorio. El supervisor discutirá la evaluación con el empleado quien podrá solicitar la presencia de un representante de la Unión en dicha discusión, pero no participar de ésta.

Sección 9: La determinación de la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE), de no aprobar el periodo probatorio será final, firme e inapelable siempre y cuando se haga conforme a las leyes aplicables y a las disposiciones del convenio colectivo. Cualquier empleado cuyo puesto pertenezca a la Unidad Apropiaada podrá ser separado de su puesto en el transcurso o al final del periodo probatorio, siempre que haya sido debidamente orientado, adiestrado y si se determina que su progreso, eficiencia, comportamiento o adaptabilidad a las normas del servicio público no fueron satisfactorios. La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) notificará su intención de separar al empleado dentro del periodo probatorio con, al menos, diez (10) días antes de finalizar el mismo.

Sección 10: Una vez aprobado el periodo probatorio de acuerdo con las evaluaciones realizadas por la ARPE, el empleado pasará a ser empleado regular en dicha plaza.

Sección 11: Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso si fuere necesario para la agencia, dicha plaza se cubrirá mediante nombramiento interino hasta que el empleado que fue ascendido apruebe su periodo probatorio en que fue ascendido y posteriormente se cubrirá si fuere necesario para la agencia, según lo dispuesto en este Convenio.

Sección 12: El hecho de que un empleado no acepte un ascenso determinado no lo descalifica para los ascensos que surjan posteriormente.



ARTÍCULO XII

LABOR INTERINA

Sección 1: En todos los casos que algún miembro de la unidad apropiada se ausente del sitio de trabajo por cualquier licencia o razón por más de cinco (5) días laborables y la ARPE decida sustituirlo, vendrá obligado a sustituirlo mediante labor interina, con personal del área afectada, siempre y cuando existan empleados cualificados para realizar las tareas del puesto. Disponiéndose, que, de no haber empleados cualificados en el área afectada se sustituirá con el personal de otras áreas. En los casos de labor interina por más de cinco (5) días laborables se utilizará el personal de igual clasificación o de una inmediatamente inferior y de mayor antigüedad, de estar disponible y cualificado. De no estar disponible y cualificado se considerará el personal en plazas inmediatamente inferiores y de mayor antigüedad en orden descendente.



Sección 2: Todo empleado utilizado en la labor interina será notificado por escrito por el Administrador de la ARPE o las personas que éste delegue dentro de los cinco (5) días laborables luego de haber comenzado a realizar dicha labor. Luego de cumplirse los cinco (5) días laborables y si el empleado no ha recibido la notificación escrita antes mencionada, éste no vendrá obligado a continuar realizando la labor interina hasta tanto reciba dicha notificación; el empleado podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud y la ARPE le podrá exigir certificado médico al empleado.

Sección 3: Todo empleado regular que sea utilizado interinamente en un puesto inferior al suyo, continuará recibiendo la compensación correspondiente al puesto que él ocupa regularmente.

Sección 4: Cuando la ARPE requiera por escrito de un empleado regular ocupar interinamente por más de cinco (5) días laborables consecutivos una posición mejor remunerada, se le pagará durante todo el tiempo que dure el interinato, desde el día en que comenzó su interinato, de la siguiente forma:

- a. Cuando el puesto del empleado sea inferior al puesto del empleado al cual sustituye, se llevará al básico del puesto superior o recibirá tres (3) pasos en su escala, lo que sea mayor.
- b. Si el puesto del empleado a sustituirse es de la misma escala del empleado que lo sustituye, recibirá un (1) paso en la escala.

Al efectuarse el ajuste concedido en esta acción se entenderá que dicho ajuste nunca será mayor que el salario que devengue el empleado a quien se sustituye. Una vez concluye el interinato se le retirará en ambos casos (a,b) el ajuste por interinato.

Sección 5: Ningún empleado unionado podrá ocupar interinamente un puesto inferior al suyo, salvo en caso de emergencia o de necesidad del servicio y que el empleado esté cualificado para realizar la labor; disponiéndose que en caso de tal necesidad de servicio, la ARPE notificará a la Unión dicha acción. La Unión podrá solicitarle justificaciones a la ARPE para dicha acción, y de no estar de acuerdo con la misma, podrá recurrir al procedimiento de querellas establecidos en este Convenio Colectivo.

Sección 6: La ARPE iniciará el proceso de pago diferencial por concepto de labor interina en el próximo ciclo de cierre establecido por el Departamento de Hacienda.

ARTÍCULO XIII

TRASLADOS

Sección 1: Se considerará un traslado como el movimiento de un puesto a otro dentro de la misma clase, o puesto en otra clase de nivel similar, para el cual el tipo de retribución mínima sea igual, en armonía con el presente Convenio Colectivo y las leyes aplicables.

Sección 2: Los traslados podrán hacerse por petición formal, voluntaria del empleado o cuando se determine que los servicios de éste podrían ser más necesarios para la ARPE en otros lugares de trabajo o debido al conocimiento, experiencia, adiestramiento previo al empleado. Los factores de residencia del empleado y la ubicación del lugar donde fuera trasladado se tomarán en consideración adicionalmente antes de efectuar cualquier traslado.

Sección 3: La ARPE no podrá efectuar traslado alguno sin antes notificarlo por escrito a la Unión y al empleado dentro de diez (10) días laborables antes de la efectividad de dicho traslado.

Sección 4: La ARPE no podrá efectuar traslados como medida disciplinaria ni de forma arbitraria o caprichosa.

Sección 5: Toda solicitud de traslado será contestada dentro de un término que no excederá de veinte (20) días laborables, salvo en circunstancias extraordinarias, en cuyo caso no se podrá extender por más de quince (15) días adicionales.



ARTÍCULO XIV

DÍAS FERIADOS

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

Sección 2: ARPE reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos 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	Día de la Independencia de los Estados Unidos
11. Tercer lunes de julio	Natalicio de Luis Muñoz Rivera

12. 25 de julio	Día de la Constitución del Estado Libre 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 (Día del Descubrimiento de América)	
16. En el mes de noviembre (movible)	Día de las Elecciones Generales	<i>DM</i>
17. 11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)	
18. 19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico	
19. Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias	
20. 24 de diciembre	Noche Buena – día feriado a partir del mediodía	<i>JWR</i>
21. 25 de diciembre	Día de Navidad	
22. Día del Cumpleaños	De ser feriado se disfrutará el próximo día laborable	

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

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

Sección 5: Los empleados 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 empleado deberá notificar a su supervisor por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de su cumpleaños.
- b. Ninguna área deberá tener dos (2) o más empleados ausentes simultáneamente en uso de licencia de cumpleaños. De surgir la situación el supervisor de los empleados miembros de la unidad apropiada, utilizará como criterio la antigüedad en la agencia de forma alterna en años subsiguientes, para determinar cuál de los empleados lo disfrutará primero. El empleado 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. El empleado deberá estar trabajando al momento de solicitar el beneficio.

Sección 6: De cumplirse con todo lo antes expuesto, el empleado que cumpla años el día 29 de febrero disfrutará del beneficio aquí establecido, el día 1 de marzo.

En caso de que un empleado se encuentre en disfrute de licencia previamente autorizada por vacaciones regulares, se le acreditará cualquier día laborable o parte del día laborable declarado libre por ley, por proclama u orden del Gobernador de Puerto Rico o por proclama y orden del Presidente de Estados Unidos.

Sección 7: Esta licencia no es concurrente ni acumulable con otras.



ARTÍCULO XV

VACACIONES CON PAGA

Sección 1: La ARPE reconoce que las vacaciones han sido instituidas para permitirle a los empleados ausentarse de su trabajo con paga con el propósito de reponerse del cansancio físico y mental que le causa el desempeño de sus funciones.

Sección 2: Los empleados tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2½) por cada mes de servicio hasta un total de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Al computar el disfrute de las mismas se excluirán los sábados, domingos, días de fiesta legales y aquellos que mediante proclama sea declarados festivos. ARPE pagará el exceso de los sesenta (60) días dentro los primeros treinta (30) días del año siguiente, luego de finalizado el año natural en que se acumuló dicho exceso, el cual no haya podido ser disfrutado por los empleados por razones atribuibles al servicio.

Sección 3: Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia regular de vacaciones por un periodo de hasta treinta (30) días laborables durante cada año natural de los cuales, no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.

Sección 4: Los empleados disfrutarán de sus vacaciones anuales de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará la ARPE en consulta con

cada empleado unionado, tomando como base las necesidades del servicio, la no interrupción del mismo y las preferencias del empleado. Las vacaciones regulares podrán ser disfrutadas en dos (2) términos el mismo año, de así solicitarlo el empleado siempre que no se afecte el servicio. Cuando un empleado tenga una emergencia y pruebe la misma, la ARPE podrá modificar el plan de vacaciones del empleado sin que se afecte el expediente de asistencia de éste.

Sección 5: En caso de que ocurran circunstancias especiales, la ARPE podrá adelantar la licencia para vacaciones a cualquier empleado regular que haya trabajado más de un año en ARPE. Esta licencia anticipada no excederá de treinta (30) días laborables y el empleado deberá saldarla durante el periodo de un (1) año de la fecha de su regreso al servicio. El empleado amortizará los dos y medios días (2 ½) acumulados por mes a su deuda y en caso de ausentarse esto no excederá de treinta (30) días laborables. Todo empleado a quien se le hubiera anticipado vacaciones y se separe del servicio, voluntaria o involuntariamente, antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Gobierno del Estado Libre asociado de Puerto Rico cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 6: Cuando se conceda una licencia para vacaciones a un empleado a petición escrita de éste, se podrá autorizar el pago adelantado de los sueldos de las

quincenas correspondientes al período de vacaciones, siempre que solicite con treinta (30) días antes de comenzar las vacaciones. En ningún caso, sin embargo, se hará pago por anticipado de sueldo por un período mayor a aquel por el cual se hubiese concedido las vacaciones.

Sección 7: En caso de que un empleado cese o se retire de la ARPE por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas, le será pagada como parte de la liquidación final de sus sueldos, excepto en los casos que proceda la Sección 13 de este Artículo. En caso de fallecimiento de un empleado, sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y cualesquiera otros haberes a que tenga derecho conforme a la ley.



Sección 8: Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el empleado debe notificar a la Oficina de Recursos Humanos para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto (5) día laborable después de su regreso al trabajo. La solicitud en este sentido deberá venir acompañada del certificado médico correspondiente, cuando los días a cargarse por enfermedad sean en exceso de tres (3) días.

Sección 9: La ARPE rendirá a cada empleado un informe sobre las vacaciones acumuladas cada seis (6) meses. Dicho informe se hará no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido dichos seis (6) meses. El propósito de este informe es informativo y en caso de cualquier error podrá ser corregido a solicitud de cualquiera de las partes.

Sección 10: En caso de que la ARPE le sea imprescindible requerir los servicios de un empleado que se encuentre disfrutando de vacaciones antes de terminar las mismas, el tiempo de vacaciones trabajadas se le acreditará tiempo y medio a su derecho de acumular.

Sección 11: En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal y privada o de emergencia tendrá derecho a que dicha ausencia se cargue a vacaciones regulares acumuladas.

Sección 12: La ARPE facilitará a la Unión copia de todos los programas de vacaciones vigentes, así como de la renovación de los mismos, a partir de la firma del Convenio.

Sección 13: Las vacaciones se pagarán a base del último salario que estuviera devengado el empleado a la fecha en que comienza a disfrutar de la misma.

M
Jan

Sección 14: En caso de que uno de los empleados regulares cubiertos por este Convenio sea reclutado por otra agencia o instrumentalidad o municipio del Estado Libre Asociado de Puerto Rico mediante traslado o ascenso, la ARPE podrá transferir las vacaciones acumuladas a la agencia, instrumentalidad o municipio a la que pase a trabajar.

Sección 15: Todo empleado tiene derecho a acumular licencia por vacaciones anuales y por enfermedad mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo siempre que se reintegre al servicio. En caso de muerte del empleado, sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas por el empleado, conforme a derecho.

Sección 16: Cesión de Licencias Acumuladas

Los empleados miembros de la Unidad Apropriada adscritos por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la ARPE la cesión de algunos días de su licencia de vacaciones acumuladas a favor de otros empleados de la ARPE. La cesión se podrá realizar cuando el empleado receptor o un miembro de su familia inmediata sufran una emergencia.

ARTICULO XVI

LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1: Todo empleado regular cubierto por este Convenio tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) por cada mes de servicio.

Sección 2: Los empleados tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad cuando sufran cualquier dolencia o lesión que los imposibilite a asistir al trabajo o cuando tengan que acudir a examen, tratamiento médico, dental u optómetra. Cuando un empleado tenga que ausentarse de su lugar de trabajo para acudir a examen, tratamiento médico o dental u optómetra, deberá solicitar permiso con anticipación a su supervisor y al regresar mostrará evidencia a éste que demuestre su comparecencia ante dicho facultativo.

Sección 3: En caso de ausencia por más de tres (3) días consecutivos, el empleado deberá someter un certificado médico justificativo de dichas ausencias, a no más tardar el día que regrese al trabajo. Dicho certificado debe ser en original y contener el nombre y número de licencia del médico y diagnóstico.

Sección 4: En aquellos casos de licencia por enfermedad contagiosa o mental y en cualquier otro caso similar, La ARPE, mediando notificación simultánea a la Unión, podrá exigir al empleado un certificado que especifique que el empleado está totalmente restablecido de dicho mal y que su presencia no constituya riesgo de salud o de seguridad para con sus compañeros de trabajo.

Sección 5: Todo empleado que sufra cualquier condición de salud que de acuerdo con un certificado médico le incapacite para trabajar temporeramente y que no tenga balance de licencia por enfermedad, ni de regulares, la ARPE podrá anticiparle hasta un máximo de 25 días laborables al año de licencia futura por enfermedad, previa comunicación escrita del empleado donde se establezca claramente la necesidad del anticipo, siempre que el empleado haya prestado servicios al Gobierno como empleado regular por un período no menor de un (1) año, y exista razonable certeza que éste se reintegrará al servicio. Dicha solicitud deberá radicarse con por lo menos cinco (5) días laborables del disfrute de la misma, excepto en aquellos casos en que se imposibilite cumplir con este término. La ARPE contestará la misma dentro de los cinco (5) días laborables de haber sido radicada.

Sección 6: Todo empleado vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular tiempo anticipado. Durante ese período, el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le

ira acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio en forma voluntaria o involuntaria antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar en dinero a la ARPE en equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

Sección 7: Si un empleado cesa o se retira de la ARPE con más de 10 años de servicios cotizados al Sistema de Retiro se le pagará el 100 % de la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar oficialmente como empleado. La licencia por enfermedad no se les liquidará a aquellos empleados que sean despedidos en forma justificada como medida disciplinaria o al que renuncie voluntariamente sin haber cotizado por lo menos 10 años al Sistema de Retiro de los Empleados del Estado Libre Asociado. 

Sección 8: La ARPE liquidará el exceso de noventa (90) días del balance de licencia por enfermedad acumulada a diciembre de cada año, la cual será pagadera en o antes del 31 de marzo del año natural siguiente.



ARTICULO XVII

JORNADA DE TRABAJO

Sección 1: La jornada de trabajo diaria será de siete horas y media (7½). El horario de trabajo será normalmente de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. El horario de trabajo de todos los empleados representados en la unidad apropiada será el existente a la firma del convenio. No obstante, la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE), 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.

Aparte de la jornada regular coexistirá un horario extendido que consiste de 11:00 a.m. a 7:00 p.m. de lunes, martes, miércoles, jueves; y sábado de 9:00 a.m. a 2:00 p.m. en los siguientes Centros de Servicios Externos: Bayamón, Arecibo, Aguadilla, Mayagüez, Ponce, Guayama y Humacao. ARPE, se reserva modificar la jornada de conformidad a la legislación aplicable y las necesidades de los usuarios de los servicios.

La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) le concederá a los miembros de la unidad apropiada un período de gracia de cinco (5) minutos al comenzar la jornada regular diaria. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumulada por el empleado. No obstante, la utilización excesiva

del mismo, puede dar lugar que se considere tardanza y se tomen medidas correctivas.

La entrada después de las 8:05 de la mañana y a la 1:00 p.m., será considerada como tardanza. Será responsabilidad de cada empleado informar a su supervisor inmediato el motivo de su tardanza.

Sección 2: La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37½) sobre la base de cinco 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 de Reglamentos y Permisos (ARPE), previa notificación por escrito a la Unión, podrá establecer para todo o parte del personal dentro de la unidad apropiada, una jornada semanal regular comenzando y terminando en cualquier día de la semana siempre y cuando dicha jornada comprenda cinco (5) días laborables y dos (2) días de descanso. Las partes se reunirán 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.

Disponiéndose no obstante, que en caso de las partes no lleguen a ningún acuerdo, la ARPE podrá cambiar el horario de trabajo de cualquiera de los



miembros de la Unidad Apropriadada. La Unión por su parte, podrá radicar una querrela de entender que el cambio de horario es irrazonable e injustificado.

Inciso 2.1 De existir una situación económica precaria, causada por la disminución y pérdida de ingresos en el erario u otras fuentes de ingreso, fuere necesario cesantear empleados, se podrá reducir la jornada regular diaria o semanal de los empleados como acción para evitar dichas cesantías previa notificación y negociación con la Unión.

Sección 3: Cuando se haya establecido una semana de trabajo, donde los días de descanso no sean sábados y domingos y el segundo día de descanso coincida con un día feriado, se le concederá al empleado sin cargo a su licencia de vacaciones el próximo día, luego del día feriado.

Sección 4: Aquel empleado que por necesidad del servicio ARPE le requiere trabajar durante sus días de descanso, días de vacaciones, días feriados, período de tomar alimentos o en aquellos días que mediante proclama, ley u orden sean declarados festivos; acumulará tiempo compensatorio a razón de una hora y media (1½) por cada hora trabajada.

Sección 5: Periodo de Tomar Alimentos

Todo trabajador tiene derecho a utilizar una (1) hora que se asignará por la ARPE para tomar alimento durante su jornada regular diaria. Dicha hora deberá comenzar a disfrutarse por el empleado no antes de concluida la tercera hora y media consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo. Ningún miembro de la Unidad Apropriada trabajará durante el período de tomar alimentos sin la autorización escrita del Director de Área que corresponde o su representante autorizado. Cuando por razón de emergencia se requiera que el empleado preste servicio durante la hora para tomar alimento o parte de ella, acumulará tiempo compensatorio.

M
hac

Sección 6: Jornada Continua

Todo trabajador que por necesidades del servicio se le requiera una jornada continua de trabajo de siete y media (7½) horas se le pagará la hora de tomar alimentos como se provee en la Sección 4.

Sección 7: Periodo para Descanso – “Coffee Break”

Los empleados tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana y quince (15) minutos por la tarde. Dichos descansos se

disfrutarán para el período de la mañana entre las 10:00 a.m. hasta las 10:30 a.m. El período de la tarde para este descanso será entre las 3:00 p.m. hasta las 3:30 p.m. Estos períodos de descanso serán coordinados por el supervisor o supervisora inmediato(a). El período de descanso se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo y los períodos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados.

Sección 8: Tiempo de Espera

Cuando un empleado cubierto por este Convenio Colectivo se le asigne comenzar su trabajo a determinada hora fuera de su jornada semanal de trabajo, previa autorización del Administrador y la ARPE posponga o suspenda dicho trabajo, sin notificarlo adecuadamente con por lo menos doce horas de anticipación, el empleado acumulará tiempo compensatorio a razón de una hora y media (1½) durante el período de tiempo que razonablemente duraría un viaje promedio entre la residencia oficial del empleado hasta su centro de trabajo, y luego, hasta que llegue nuevamente a su residencia oficial.

La ARPE podrá retener al empleado durante el tiempo que se está compensando, ya sea en espera para reanudar sus labores o en el desempeño de otro trabajo dentro de su clasificación.

Sección 9: Reubicación por Incapacidad Parcial Temporera

Cuando por incapacidad física temporera debidamente certificada por un médico, un empleado de la Unidad Apropriada se vea impedido de ejercer las funciones correspondientes a su puesto, mientras dure tal incapacidad sujeto a que hubiere puestos existentes y vacantes disponibles en la Unidad Apropriada, la ARPE lo reasignará para trabajar en puestos que aún con su incapacidad pueda desempeñar, siempre y cuando cumpla con los requisitos mínimos del puesto al que va a ser ubicado. La ARPE podrá requerir, previo a que proceda la reasignación, que el empleado comparezca a un médico seleccionado por ésta que pueda corroborar el dictamen médico presentado por el empleado y la Unión. Disponiéndose, que el puesto a ser reasignado el empleado, deberá ser de igual o menor clasificación y que el salario del empleado y otros beneficios adquiridos no se afecten siempre y cuando no haya impedimento legal.

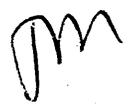


ARTICULO XVIII

REDUCCIÓN DE PERSONAL

Sección 1: En caso de fusión, traspaso, venta o arrendamiento; de los servicios que ofrece la ARPE a cualquier entidad pública privada, ésta notificará a la Unión con no menos de sesenta (60) días de anticipación. Excepto en los casos en que la ARPE advenga en conocimiento de dicho traspaso, venta o arrendamiento en un término menor del aquí dispuesto. La ARPE informará a la nueva entidad de la existencia de este Convenio Colectivo y le notificará a la Unión el nombre del nuevo patrono, su teléfono y su dirección. Lo anterior se hará en armonía con las leyes aplicables.

Sección 2: Si durante la vigencia de este Convenio la ARPE adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente no estuviese siendo administrado por la ARPE y fuera integrado al programa de ésta, las plazas nuevas que se creen, así como cualquier plaza vacante en dicha nueva facilidad o servicio que corresponda a la Unidad Apropriada, serán cubiertos de acuerdo a las disposiciones de este Convenio y las leyes aplicables. El tiempo de antigüedad de todos los empleados que pasen a formar parte de la ARPE, para los efectos de esta sección, se computará conforme dispone este Convenio.



Sección 3: Antes de decretar reducción de personal debido a la eliminación de puesto por falta de trabajo, fondos o por las razones dispuestas en la sección 1 de este Artículo, la ARPE agotará todos los recursos a su alcance para evitarlo, tales como: reubicación de personal, readiestramiento de éste, disfrute de vacaciones acumuladas, concesión de licencia sin sueldo, reducción de la jornada de trabajo y descenso del empleado como último recurso. En estos casos la ARPE discutirá el asunto previamente con la Unión. La Unión podrá someter cualquier recomendación que estime pertinente. No obstante, cuando la ARPE determine necesario reducir el personal, el proceso se efectuará en el siguiente orden:

- a. Personal irregular
- b. Personal transitorio reclutado para realizar funciones de duración fija.
- c. Personal transitorio reclutado para sustituir el incumbente de un puesto de carrera.
- d. Empleados regulares en período probatorio.
- e. Empleados de carrera con permanencia.

Sección 4: Una vez hecha la determinación de la necesidad de reducir el personal, la ARPE notificará a los empleados afectados y a la Unión con treinta (30) días de anticipación de la decisión. En la comunicación se incluirán las

razones para dicha acción. Todo lo anterior se hará en armonía con las leyes aplicables.

Sección 5: La determinación del orden en que se decretarán las cesantías dentro de cada uno de los grupos de empleados enumerados en la sección 4 que precede, se hará en la siguiente forma:

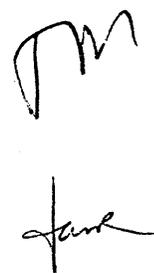
Se tomará en consideración el desempeño de las funciones de manera que queden cesantes los empleados (as) menos eficientes, tomando en consideración las evaluaciones que se hayan realizado al empleado o empleada, según se desprende de su expediente de personal. En casos de igualdad de eficiencia, se tomará en consideración la antigüedad que dispone este Convenio Colectivo.

A falta de información válida para determinar eficiencia en el desempeño de las funciones asignadas, dentro de la misma clasificación, la antigüedad dispuesta en este convenio será el factor determinante.

Sección 6: Todo empleado de la Unidad Apropriada afectado por una reducción de personal, tendrá prioridad para ser nombrado en puestos vacantes para los que cualifique sobre cualquier candidato de nuevo ingreso que pudiera haber disponible.

El derecho de preferencia que se concede a los ex empleados cesanteados de acuerdo con las secciones precedentes, se extinguirá por una de las razones siguientes:

- a. Al transcurrir un (1) año de haber cesado como empleado de la ARPE.
- b. No presentarse a trabajar en reemplazo ("recall") dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la fecha de notificación a su última dirección conocida con copia a la Unión.



Sección 7: En caso de que un empleado de la Unidad Apropriada afectado por una suspensión o reorganización de actividades fuese asignado a un puesto inferior, y surgiere posteriormente oportunidad en un puesto igual al que ocupaba, se le dará preferencia a dicho empleado para ocupar dicho puesto, y se le otorgará ya sea el básico del puesto que va a ocupar, o se mantendrá con el salario que devengaba en el puesto inferior, lo que sea mayor.

ARTICULO XIX

SUBCONTRATACIONES

Sección 1: Durante la vigencia de este Convenio, ARPE podrá contratar labores, tareas, servicios y funciones siempre y cuando dicha contratación no desplace ni afecte a trabajadores de la Unidad Apropriada.

Sección 2: Dicha contratación se hará conforme a lo siguiente:

- (1) Cuando surja la necesidad de realizar una labor que requiera facilidades o equipo especializado que no se justifica que la ARPE adquiera.
- (2) Cuando surja la necesidad de efectuar una labor que requiera la intervención de personal especializado para llevar a cabo funciones que no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada o que no justifican la creación de puestos regulares.

Sección 3: ARPE informará el nombre de la compañía o persona subcontratada y el tipo de trabajo que realizan así como los gastos que se concurren por la contratación a solicitud por escrito de la Unión.




ARTICULO XX

ANTIGÜEDAD

Sección 1: La antigüedad se define como el tiempo que un empleado comprendido en la Unidad Apropriada haya laborado en la ARPE.

Sección 2: La ARPE y la Unión reconocen el principio de antigüedad, al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. La toma de acciones de personal que afecten los puestos comprendidos dentro de la Unidad Apropriada, conlleven ascensos, traslados, reasignación de funciones, y reubicación, se harán en atención al principio del mérito, tomándose en consideración los requisitos del puesto y las cualificaciones de los solicitantes. En igualdad de condiciones la antigüedad definida en este Artículo será el factor determinante. No obstante, para efectos de las Cesantías la definición a utilizarse de Antigüedad será la establecida en la Ley 184 del 3 de agosto de 2004.

Sección 3: La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado se encuentra disfrutando de licencias con o sin sueldo.

Sección 4: Una vez cada seis (6) meses la ARPE preparará, revisará y publicará las listas de antigüedad por clasificación. La ARPE suministrará a la Unión copia de las mismas.

Sección 5: La antigüedad cesa por:

- a. Renuncia
- b. Despido por justa causa
- c. Abandono de servicio probado
- d. Nombramiento a un puesto fuera de la unidad apropiada, a menos que el empleado decida volver y/o la ARPE decida devolverlo a su antigua posición, dentro de los seis meses siguientes a su salida de la unidad apropiada.

Sección 6: Reasignación de funciones para fines de este Artículo se refiere a cualquier función de menor o mayor complejidad y/o responsabilidad que las del puesto que ocupa el empleado unionado.

Sección 7: Los oficiales de la Unión y delegados podrán retener sus empleos en caso de reducción de personal, conforme definido en el Artículo XIX, siempre y cuando no se afecte el principio de mérito. Esto es, en casos de igual

capacidad tendrán preferencia para retener sus empleos. Del mismo modo y conforme lo aquí expuesto, tendrán preferencia en reemplazo.



ARTICULO XXI

SALARIOS

Sección 1: Todo empleado perteneciente a la Unidad Apropriada recibirá un ajuste salarial a la fecha de vigencia del presente Convenio equivalente a:

1er. año: setenta dólares (\$70.00) mensuales a la firma del convenio

Sección 2: Todos los empleados que comiencen a trabajar después de la fecha de efectividad de este Convenio se les aplicará el sueldo básico de la plaza. 

Sección 3: Los empleados en licencia sin sueldo recibirán, efectivo a la fecha en que se reintegren a su trabajo, un aumento en sueldo equivalente al que le hubiese correspondido de éstos haber estado trabajando a la firma de este Convenio Colectivo. 

ARTICULO XXII

PLAN MÉDICO Y SEGURO DE VIDA

Sección 1: Durante la vigencia de este convenio colectivo, la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE), aportará la suma de \$100.00 dólares al plan médico de los miembros de la unidad apropiada.

Sección 2: Esta aportación de la agencia aplicará únicamente a los miembros de la Unidad Apropiada que tengan un plan médico a través de la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE).

Si el costo del plan médico no requiere la aportación patronal total mencionada en la Sección 1 de este Artículo, la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) únicamente aportará la cantidad necesaria para cubrir el costo del plan médico.

De ocurrir que el presupuesto operacional de la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) tenga una insuficiencia de fondos que dificulte su capacidad para cumplir con los términos de la Sección 1 de este Artículo, las partes se reunirán no más tarde de (30) días laborables, contados a partir de la notificación por parte de la Administración de Reglamentos y Permisos referente a la insuficiencia de fondos, para buscar alternativas.

TM
Jave

Sección 3: La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) informará a los empleados las opciones de planes, debidamente cualificados, con por lo menos un (1) mes de anticipación a la fecha de vencimiento del contrato, siempre y cuando la información esté disponible. Los empleados miembros de la unidad apropiada seleccionarán voluntariamente el plan médico de su predilección.

Sección 4: Las propuestas de planes médicos avaladas por la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) incluirán beneficios tales como médico-quirúrgicos, hospitalizados, ambulatorios, gastos mayores, medicinas y plan dental, según las presente al Área de Seguros Públicos del Departamento de Hacienda. Los empleados miembros de la unidad apropiada seleccionarán de esas opciones las cubiertas que tendrán el plan de su selección.



ARTICULO XXIII

RECLASIFICACIÓN

Sección 1:

- a) La ARPE tendrá la responsabilidad de determinar las clasificaciones que correspondan a los puestos de la Unidad Apropriada, conforme a las necesidades de esta agencia y los requisitos y deberes del puesto establecidos en el plan de clasificación de la ARPE.
- b) La creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del Patrono es una prerrogativa gerencial tal y como lo dispone la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 2: La ARPE entregará al CUTE de las Descripciones de Puestos (OCS-OP-16), el cual contiene aquellos puestos incluidos en la Unidad Apropriada en un término de noventa (90) días del calendario a partir de la firma de este convenio.

Sección 3: En casos donde el empleado o la Unión entiendan que procede la reclasificación de un puesto, el procedimiento a seguir será el siguiente:

- a) El empleado deberá radicar una solicitud de reclasificación ante su supervisor o el Director de su área de trabajo en original y copia

firmada por el empleado. En dicho documento el empleado detallará las tareas que está realizando que a su entender justifican la reclasificación solicitada. Copia de dicho documento lo radicará, simultáneamente ante la Oficina de Recursos Humanos y retendrá copia del mismo.

- b) La Oficina de Recursos Humanos al recibo de la solicitud de reclasificación, tendrá treinta (30) días laborales para realizar la investigación pertinente y determinar si la solicitud procede. De proceder la solicitud, la misma se hará efectiva tomando en consideración la fecha en que el empleado radicó la petición en la Oficina de Recursos Humanos.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JM' with a flourish underneath.

Sección 4: En caso de que la ARPE reclasifique un puesto en ascenso dentro de la Unidad Apropiaada al empleado que esté ocupando el puesto se le garantizará un ajuste salarial que no será menos de un paso; ni mayor de tres pasos en la escala salarial.

Sección 5: En caso de que el empleado afectado no esté de acuerdo con la decisión tomada, éste podrá presentar su querrela ante el Comité de Ajuste, según establecido en el procedimiento de querrela de este convenio. Se entenderá que dicha querrela está sometida ante el Comité de Ajuste en su primera instancia.

ARTICULO XXIV

LICENCIA POR MATERNIDAD Y PATERNIDAD

Sección 1: Todas las empleadas tienen derecho a licencia por maternidad que se extenderán por seis (6) semanas calendario antes del alumbramiento, y hasta seis (6) semanas siguientes al alumbramiento. Esta licencia se aplicará en los casos de aborto siempre y cuando la empleada someta certificación médica acreditativa.

Sección 2: Todas las empleadas que estén disfrutando del referido descanso por maternidad tendrán derecho al pago de 100% de su salario regular.

Sección 3: Las empleadas podrán optar por tomar hasta una semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho siempre que presente a la ARPE una certificación médica acreditativa de que están en condiciones de trabajar hasta una (1) semana antes del alumbramiento.

Sección 4: La empleada que de a luz antes de transcurrir las primeras seis (6) semanas de su licencia por maternidad, podrá continuar disfrutando de la licencia hasta completar doce (12) semanas a que se tiene derecho.



Sección 5: La empleada que dé a luz y como consecuencia directa del alumbramiento le sobrevenga alguna condición que de acuerdo a un certificado médico expedido por un médico especializado en la materia le impida volver al trabajo cuando le corresponda, tiene derecho a que se le extienda licencia por maternidad hasta doce (12) semanas adicionales sin paga, a partir de la fecha en que le correspondía volver al trabajo.

Asimismo, toda empleada que adopte un menor de edad preescolar, entiéndase un(a) 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 Puerto Rico o cualquier jurisdicción de Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal. En este caso, la licencia empezará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar.

Sección 6: Toda empleada que certifique que está lactando su hijo (a) tendrá derecho a que se le dé el tiempo necesario para extraer su leche materna. Para este propósito la ARPE dispondrá de un área adecuada. La ARPE proveerá hasta un máximo de una (1) hora diaria a las madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna una vez se reintegre a sus labores. La empleada distribuirá dicho período a su discreción. Este beneficio

se extenderá hasta que el hijo(a) cumpla doce (12) meses, siempre que la empleada presente un certificado médico donde indique que esa madre está lactando a su bebé.

Sección 7: Cualquier cambio que sea autorizado por ley aumentando los términos establecidos por este convenio será efectivo al momento de aprobación de dicha ley.

Sección 8: Se autorizará al padre una licencia especial de cinco (5) días laborables para que pueda ayudar a la madre en los primeros días de la maternidad.

Sección 9: La licencia por paternidad será por un término de cinco (5) días laborables con sueldo, contados a partir del nacimiento de hijo(a) o adopción. Al reclamar este derecho el empleado deberá estar completamente casado o cohabitar con la madre del menor, lo cual certificará y deberá traer el certificado de nacimiento del menor para acreditar la licencia.



ARTICULO XXV

LICENCIAS ESPECIALES SIN SUELDO

Sección 1: Cuando un miembro de la Unión necesite una licencia sin sueldo, someterá una petición a la Unión, la Unión elevará dicha petición a la ARPE y ésta considerará la petición a base de los méritos del caso y las necesidades de la ARPE. En su solicitud deberá incluir el propósito de la licencia. Para solicitar licencia sin sueldo el empleado deberá haber estado trabajando ininterrumpidamente por un periodo no menor de un año como empleado en un puesto perteneciente a la Unidad Apropriada. La misma deberá ser por un periodo no mayor de un (1) año; disponiéndose que a la expiración de ese periodo la ARPE podrá conceder hasta dos términos adicionales de seis (6) meses cada uno, siempre que prevalezca la razón que da origen a la concesión.

Sección 2: Todo empleado a quien se le autorice licencia sin sueldo una vez se reintegre al trabajo vendrá obligado a pagar a la Unión las cuotas dejadas de satisfacer durante el período de dicha licencia, en plazos mensuales hasta la liquidación de dicha deuda.

Sección 3: La licencia especial sin sueldo se concederá a base de los méritos para los propósitos siguientes:

- a. Para fines educativos, como la ampliación de su preparación académica, profesional o técnica, si está relacionado con las funciones que desempeña en la agencia.
- b. Para recibir adiestramiento y adquirir experiencia provechosa al servicio, o para el desarrollo de conocimientos y prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejecuta.
- c. Para asuntos sindicales.
- d. Por enfermedad prolongada o por haber sufrido una lesión no ocupacional que le impida asistir al trabajo.

Sección 4: Licencia especial por enfermedad en la familia ("Family Medical Leave Act")

Cuando un empleado regular solicite licencia especial sin sueldo para atender la enfermedad del cónyuge, hijo(a), padre o madre se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family Medical Leave Act".

Sección 5: Durante el disfrute de estas licencias el empleado retendrá su estatus como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que se proveen en este convenio, salvo que otra cosa se disponga por las leyes

aplicables a la ARPE o por acuerdo de las partes o por el propio convenio colectivo.

Sección 6: Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 7: Todo empleado en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida se haya reclutado un empleado transitorio para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado o la Unión deberá notificar a la ARPE con diez (10) días de anticipación a su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

Sección 8: Cuando un empleado esté en disfrute de licencia sin sueldo por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que indique su condición de salud. Si la Oficina de Recursos Humanos determina que tal condición no le permite realizar el trabajo en la ARPE, podrá enviarlo a un médico particular. En los casos en que la licencia sea para los fines establecidos en las letras a y b de la sección 3, el empleado deberá someter evidencia de aprovechamiento satisfactorio, previo a obtener una extensión.

Si al concluir la licencia el empleado no se reporta a trabajar ni justifica la razón por la cual no ha regresado en el término de diez (10) días de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su puesto.



ARTICULO XXVI

LICENCIAS ESPECIALES

Sección 1: Licencia Militar

1.1 La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá licencia militar sin paga, a cualquier empleado 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 empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar el periodo de servicio que su juramento inicial le requiere, se entenderá que renuncia a su derecho a continuar disfrutando de esta licencia.

1.2 La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que pertenezca a la Guardia Nacional 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 ordenado o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

Cuando dicho servicio militar activo federal o estatal, fuere en exceso de treinta (30) días, se le concederá licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado miembro de la Unidad Apropriada, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulado.

- 1.3** La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá licencia con sueldo a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que pertenezca a la Fuerzas Militares de Puerto Rico y sean llamados por el Gobernador 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.
- 1.4** El empleado 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 empleado miembro de la Unidad Apropriada no acumulará licencia de vacaciones ni de enfermedad.
- 1.5** Al solicitar una licencia militar, el empleado miembro de la Unidad Apropriada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de licencia, evidencia acreditativa de la



orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE).

- 1.6** La licencia aquí concedida será de conformidad con la ley Núm. 62 del 23 de julio de 1969, según enmendada.

Sección 2: Licencia con fines judiciales

- 2.1 Citaciones Oficiales** – cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, citado oficialmente para comparecer como testigo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus dependencias o municipios ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrá derecho a disfrutar de licencia con sueldo por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones. Cuando el empleado ha sido citado como testigo de la ARPE el tiempo se le cargará a asuntos oficiales y tendrá derecho a que se le pague dietas y millajes en caso de ser necesario, según lo establece este convenio colectivo. De igual forma cuando el empleado se encuentre disfrutando de sus vacaciones y sea citado como testigo de ARPE el tiempo que dedique en dicha función se le acreditará a su balance de vacaciones.

Quando el empleado sea citado para comparecer como acusado 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.

2.2 Servicio de Jurado – la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá licencia con sueldo a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que sea requerido a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) podrá gestionar del tribunal correspondiente el que el empleado sea excusado de actuar como jurado por razones de servicio.

En el caso en que el empleado miembro de la Unidad Apropriada, estando como jurado, sea excusado por el tribunal por el periodo de uno (1) o varios días éste 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 reportará el próximo día laborable.

Handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'M' above the name 'J. M. R.'.

Sección 3: Licencia para fines funerales

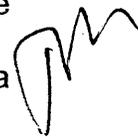
Todo empleado regular tendrá derecho a disfrutar de un permiso por funeral de tres días con sueldo a partir de la fecha del fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, hijos y hermanos. En caso de fallecimiento de uno de sus suegros, se le concederá un día con paga. Si empleado tuviera que viajar fuera del Estado Libre Asociado de Puerto Rico se le concederá dos (2) días adicionales y la ARPE le podrá exigir al empleado una copia del certificado de defunción y/o prueba del viaje que realizará el empleado.

Sección 4: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en competencias deportivas dentro o fuera del País

4.1 Licencia para representación del país

- a) La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) observará las reglamentaciones aplicables a este tipo de licencia.
- b) La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá esta licencia en aquellos casos en que un miembro de la Unidad Apropriada ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en eventos deportivos, internacionales, certámenes, artísticos o culturales, misiones culturales y otras actividades similares que propendan a realzar los valores o logros culturales, artísticos o deportivo del pueblo puertorriqueño.

- c) La Licencia se concederá por el periodo que comprenda dicha representación, que no será mayor de quince (15) días laborables anuales, incluyendo el periodo de tiempo que requiere el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad. La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) requerirá evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado conjuntamente con su solicitud de licencia. La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) 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.
- d) La licencia será aprobada por el administrador o su representante autorizado.



4.2 Licencia Deportiva

- a) La licencia deportiva se concederá a todo empleado de la Unidad Apropiada certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.

- b) La licencia deportiva especial tendrá una duración acumulativa que no será mayor de quince (15) días laborables anuales. El empleado cumplirá con los requisitos establecidos en la ley 38 de 23 junio de 1992.
- c) Los empleados deportistas miembros de la Unidad Apropriada podrán ausentarse de sus empleos durante el periodo en que estuvieren participando en dichas competencias, hasta treinta (30) días laborables al año sin que se descuente de su sueldo. Cuando el empleado no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones.
- d) Todo empleado deportista miembro de la Unidad Apropriada certificado por el Comité Olímpico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar el Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas en el Inciso (a) de la sección 4.2, presentará a la Administración, con diez (10) días de anticipación, copia certificada del documento que lo acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en la referida competencia.

Se dispone que de concederse mediante legislación, beneficios mayores a los que se disponen en estas licencias los mismos se aplicarán a los miembros de la Unidad Apropriada que correspondan.

Sección 5: Licencia sin paga para representar a Puerto Rico en Congresos Profesionales y Sindicales dentro o fuera del País

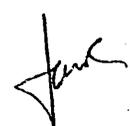
Será concedida luego de recibirse solicitud escrita de la organización que auspicie la actividad.

En los casos de la licencia sindical estará limitada solo a un (1) unionado por actividad que será seleccionado por la Unión para cada actividad entre los miembros del Comité Ejecutivo o Delegados que soliciten la licencia, hasta un máximo de una (1) semana dos (2) veces la año, considerándose para el otorgamiento las necesidades de la ARPE.

Sección 6: Licencia con paga por servicios voluntarios en caso de desastres



6.1 La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá una licencia con paga a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA), Defensa Civil y otras agencias u organizaciones similares, en caso de desastres o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntarios.



6.2 Los servicios de empleado deberán ser requeridos a través de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, Defensa Civil o de cualquiera de las organizaciones de socorro. La licencia se extenderá por el periodo de tiempo que el empleado preste los servicios de forma voluntaria.

6.3 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.

6.4 Para disfrutar dicha licencia el empleado 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 empleado no pertenezca a ningún grupo de prestación de servicios de emergencia, pero que por razón de la emergencia se integra a una de ellas en la prestación de 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.



Sección 7: Licencia para tomar exámenes y entrevistas de empleo

7.1 La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá licencia con paga a cualquier miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio que lo solicite para tomar exámenes o asistir a determinada

entrevista a la que haya sido citado de forma oficial, con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

7.2 El empleado miembro de la Unidad Apropriadada deberá presentar a la Oficina de Recursos Humanos evidencia de la notificación oficial y de la comparecencia a tales efectos.

Sección 8: La ARPE concederá hasta un máximo de dos (2) horas cuando un empleado de la Unidad Apropriadada tenga que realizar gestiones de ingreso, reclamaciones o exámenes médicos en la agencia de Seguro Social, Administración de Sistemas de Retiro y Asociación de Empleados del ELA. Para tener derecho a la referida licencia el empleado deberá solicitar el tiempo con no menos de veinticuatro (24) horas de antelación y deberá presentar evidencia oficial de las gestiones que se encontraba realizando.

Sección 9: Licencia con paga tratamiento médico para Ayuda Ocupacional

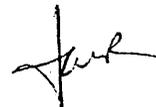
A todo empleado que se encuentre recibiendo tratamiento médico para ayuda ocupacional que se le haya vencido su balance de licencia por enfermedad, la ARPE le concederá cuatro (4) horas durante veinte (20) días para tratamiento ambulatorio y ocho (8) horas durante diez (10) días de tratamiento ambulatorio hasta un máximo de diez (10) días laborables por hospitalización a tiempo

completo. Disponiéndose que este beneficio se concederá solo una (1) vez por condición. Disponiéndose además, que en los casos de en que esta licencia sea reclamada en más de una ocasión, dicho caso no puede ser relacionado con la condición anterior.

En los casos en que el empleado no cualifique para recibir este beneficio con paga, el tiempo se cargará a licencia por vacaciones.

Sección 10: Licencia para padres o madres de hijos menores de edad o tutores de una persona incapacitada

Todo empleado que esté bajo las condiciones de esta sección tendrá derecho a disponer de cuarenta (40) horas laborables anuales, sin menoscabo a su salario para acompañar a la persona incapacitada a los médicos, instituciones educativas y recibir servicios de agencias de Asistencia Social. Para recibir este beneficio el empleado deberá mostrar evidencia que acredite la condición especificada en esa sección, además de la gestión realizada y la certificación médica.



Sección 11: Licencia con sueldo para participar en las Juntas Examinadoras o Juntas de Gobierno de las Corporaciones Públicas

Esta licencia se otorgará a cualquier empleado regular de la Unidad Apropriada que sea designado por el Gobernador de Puerto Rico para servir como miembro de alguna de las Juntas antes mencionadas y como tal, preste algún servicio durante horas laborables.

Sección 12: Licencia por tiempo para visitar instituciones educativas

- 12.1 La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) concederá a los empleados miembros de la Unidad Apropriada que tengan hijos menores de edad en escuelas públicas o privadas, ya sean maternas, primarias o secundarias, sin reducción de su paga o de sus licencias, tres (3) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar para atender las necesidades educativas de sus hijos.
- 12.2 El permiso para ausentarse del trabajo será utilizado solo por uno de los padres.
- 12.3 Inmediatamente después de hacer uso de esta licencia, el empleado miembro de la Unidad Apropriada, deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizó.

12.4 Los empleados miembros de la Unidad Apropriada tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio.



ARTICULO XXVII

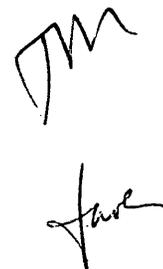
LICENCIA POR ACCIDENTE DE TRABAJO

Sección 1: En caso de que un empleado sufra un accidente relacionado con el trabajo que le impida asistir al mismo y por motivo del cual se reporte al Fondo y éste recomiende tratamiento en descanso, tendrá derecho a una licencia con paga completa con cargo a su licencia por enfermedad o licencia por vacaciones.

Sección 2: Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada sufra un accidente o enfermedad ocupacional, ARPE le reservará el trabajo por un término hasta un (1) año.

Sección 3: El empleado disfrutará de licencia sin sueldo cuando hubiese agotado su licencia por accidentes del trabajo a que se refiere la Sección 1 anterior y continúe aún incapacitado para trabajar, según el dictamen del Fondo del Seguro del Estado.

Sección 4: Cuando el empleado sea dado de alta por el Fondo del Seguro del Estado y esté física y mentalmente capacitado para trabajar, la ARPE lo reinstalará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso de que la capacidad física y estado de salud del empleado haya mermado por motivos del



accidente, según determinación del Fondo del Seguro del Estado o de la Comisión Industrial y no pudiere desempeñar adecuadamente su puesto original o uno similar, ARPE conforme a sus necesidades y a la capacidad física y estado de salud del empleado, lo podrá emplear en un puesto existente que pueda desempeñar y para el cual esté cualificado.

Sección 5: Todo empleado que sea dado de alta para trabajar deberá solicitar la reinstalación a su trabajo dentro de un término de quince (15) días de haber sido dado de alta a menos que apele la decisión del Fondo del Seguro del Estado alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá notificar presentando evidencia de dicha apelación a ARPE, que le autorizará el disfrute de licencias acumuladas, si algunas, o licencia sin sueldo, hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por el Fondo del Seguro del Estado sobre si el empleado tiene derecho a recibir tratamiento en descanso o si hubiera transcurrido el año, conforme la Sección 2.

Sección 6: La ARPE concederá el tiempo necesario a esos empleados que tengan que reportarse al dispensario de la CFSE para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, sin cargo a sus licencias, disponiéndose que el empleado deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine el tratamiento.

Sección 7: Cuando un empleado sufre un accidente de trabajo y esté bajo tratamiento de la CFSE, conforme a lo dispuesto en la Sección 1 de este Artículo, acumulará licencia por enfermedad y vacaciones mientras su ausencia sea con cargo a éstas, siempre y cuando se reintegre a su trabajo dentro del año de reserva.



ARTÍCULO XXVIII

LICENCIA SINDICAL

Sección 1: Se le concederá al presidente de la Unión, previa notificación escrita al Administrador de la ARPE, el tiempo razonable durante horas laborables, sin cargo a ninguna licencia ni a su salario para discutir asuntos oficiales de los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada, con los propios empleados, los delegados. El presidente de la Unión solicitará y obtendrá permiso de su supervisor inmediato, como condición previa para dejar su área de trabajo. Una vez termine su gestión, dentro del tiempo razonable se reintegrará a su trabajo. De surgir reuniones con los empleados, estas se llevarán a cabo fuera de sus áreas de trabajo, o de forma tal que no se interrumpan los servicios. Para este propósito deberá completar el formulario provisto por la Oficina de Recursos Humanos.

En ausencia del Presidente, el Vice-Presidente, el Secretario de Actas o el Secretario de Formación de la Unión tendrá esta autorización para utilizar dicho tiempo. El tiempo utilizado para representar a la Unión en el procedimiento de quejas y agravios contemplados en este Convenio Colectivo, no estará sujeto a las limitaciones contenidas en este Artículo.

Sección 2: La ARPE concederá Licencia Sindical a los miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato para sus reuniones ordinarias. Estas reuniones serán

notificadas previamente y las mismas estarán limitadas a una (1) reunión mensual durante un período de 3.5 horas durante la tarde.



ARTICULO XXIX

GASTOS DE TRANSPORTACIÓN, MILLAJE Y DIETAS

Sección 1: La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) reconoce el derecho de los miembros de la unidad apropiada al pago 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, conforme a lo establecido en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado.



Sección 2: La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) proveerá transportación oficial de la Agencia, cuando esté disponible, a aquellos miembros de la unidad apropiada que, como parte de las tareas de su puesto, tengan la obligación de asistir con regularidad a reuniones u otras actividades fuera de su área de trabajo.



Sección 3: Cuando un miembro de la unidad apropiada se le requiera que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) le pagará los gastos de dieta y millaje.

Sección 4: El empleado miembro de la unidad apropiada que reclame gastos por dieta y/o millaje bajo las disposiciones de este Convenio Colectivo someterá el formulario correspondiente reclamando el millaje recorrido no más tarde de cinco (5) días laborables después de finalizado el mes. El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en su ausencia será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.

Sección 5: La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) reconoce el derecho que tiene un empleado de recibir dieta diaria siempre que el periodo de almuerzo ocurra fuera de su área regular de trabajo, a tenor con los horarios establecidos en el Reglamento Núm. 37 (Revisado) del Departamento de Hacienda.

Sección 6: El pago de dietas a los miembros de la unidad apropiada para gastos de desayuno, almuerzo y comida de acuerdo con la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada hasta las cantidades que se indican a continuación:

Periodo	Salida antes de:	Regreso después de:	Costo
Desayuno	6:30 a.m.	8:00 a.m.	\$4.00
Almuerzo	12:00 m.	1:00 p.m.	\$8.00
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$9.00
Dieta Diaria			\$21.00

Sección 7: El pago a los miembros de la unidad apropiada para gastos de dieta y millaje, se compensará de acuerdo a la hora de salida y regreso, usando la base que sea más económica para la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE), es decir, la residencia oficial (lugar de trabajo, o la residencia privada). El pago de millaje se compensará a razón de cuarenta centavos (.40 centavos) por milla.

Sección 8: Los miembros de la unidad apropiada representados por este convenio que se le requiera viajar en asuntos oficiales en Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento cuando la actividad a participar se extienda por más de una noche. En estos casos el empleado tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurrido mediante la presentación de las evidencias correspondientes. 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: Los miembros de la unidad apropiada que se les requiera viajar en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico tendrán derecho a un anticipo de los gastos de transportación aérea y terrestre, alojamiento y dietas, según aplique. Al regresar de dicha misión oficial el empleado vendrá obligado a rendir el informe de liquidación del anticipo de viaje recibido en treinta días calendario, después de concluido el viaje, conforme a las normas establecidas en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda.

Sección 10: Los miembros de la unidad apropiada solicitarán el reembolso de las dietas y millaje y la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) realizará el correspondiente pago, no más tarde de treinta (30) días calendario de la solicitud, debidamente cumplimentada. En el caso de alojamiento, el reembolso se tramitará en cuarenta y cinco (45) días calendario, a partir de la fecha en que el miembro de la unidad apropiada solicitó el mismo.



Sección 11: Cómputo de millaje

Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de distancias en millas entre los pueblos, provista por el Departamento de Hacienda.



ARTÍCULO XXX

DESPERFECTOS EN EQUIPOS DE LA PLANTA FÍSICA O SERVICIOS ESENCIALES

En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema de acueductos o sistema de acondicionadores de aire, o cualquier mejora en la planta física que no puedan ser reparados en un tiempo razonable, se llevará a cabo el procedimiento siguiente:

Sección 1: El Delegado de la Unión que corresponda y el Director de la Oficina de Recursos Humanos o la persona que designe el Administrador de la ARPE, en cuanto a desperfectos en los Centros de Trabajo; se reunirán para obtener información sobre el alcance de la avería o desperfecto y el tiempo estimado que tomará su reparación.

Sección 2: Una vez se determine lo anterior, se procederá como sigue:

- a. De ocurrir una situación que provoque el que no haya agua, luego de haber transcurrido tres (3) horas consecutivas sin este servicio, se despachará el personal hasta el día siguiente sin descuento alguno en sus licencias sin sueldo.

- b. Si el desperfecto ocurre en el sistema eléctrico interrumpiendo el servicio de energía durante tres (3) horas consecutivas, se despachará el personal hasta el día siguiente.
- c. De ocurrir una avería que afecte el sistema acondicionador de aire durante tres (3) horas consecutivas, se despachará el personal hasta el día siguiente.



ARTICULO XXXI

BONO DE NAVIDAD

Sección 1: La Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) garantizará un Bono de Navidad a los miembros de la unidad apropiada que será equivalente del sueldo anual del empleado hasta la cantidad de \$1,000.00 dólares anuales para un bono máximo de \$1,000.00 dólares. Conforme a la Ley Núm. 173 del 31 de julio de 2003, el Bono de Navidad será equivalente al sueldo anual del funcionario o empleado hasta \$1,000.00 dólares, que se computará conforme a lo antes expuesto.

Sección 2: El bono se pagará durante la primera semana del mes de diciembre de cada año natural, pero nunca más tarde del 8 de diciembre de cada año natural.

Sección 3: Si durante la vigencia del Convenio Colectivo la legislatura aprobara un aumento del Bono de Navidad, la Administración de Reglamentos y Permisos (ARPE) no hará extensivo dicho aumento a todos los miembros de la unidad apropiada.

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized 'M' shape above a cursive signature.

Sección 4: Para cualificar para el Bono de Navidad el personal que ocupe un puesto regular debe trabajar por lo menos seis (6) meses o novecientas sesenta (960) horas. Los servicios tienen que prestarse de forma consecutiva.

Sección 5: Para efectos del Bono los servicios prestados por quince (15) días o más durante cualquier mes se considerarán como un mes de servicio.



ARTÍCULO XXXII

DERECHOS ADQUIRIDOS

Sección 1: Todo derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier miembro de la unidad apropiada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados.



ARTÍCULO XXXIII

SEGURIDAD

Sección 1: La ARPE proveerá a los empleados miembros de la Unidad Apropriada, las medidas, condiciones y métodos que sean necesarios para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo, así como, para asegurar unas condiciones de trabajo libres de riesgo a la salud y seguridad, conforme lo establece la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, conocida como Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sección 2: La ARPE y la Unión crearán un Comité de Salud y Seguridad que estará integrado por un (1) representante de cada una de las partes. Dicho Comité podrá realizar inspecciones en las áreas de trabajo y de ser necesario, solicitará la asistencia de la oficina de OSHO del Departamento del Trabajo.

Luego de realizar la inspección, el Comité someterá las recomendaciones que estime necesarias ante el Administrador de la ARPE para la evaluación y acción correspondiente.

Sección 3: La ARPE concederá hasta un máximo de tres (3) horas al mes, durante horas laborables a los miembros del Comité, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender asuntos relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo. De ser necesario aumentar el tiempo aquí dispuesto, las partes así lo acordarán.

ARTÍCULO XXXIV

ADiestRAMIENTO

Sección 1: La ARPE se compromete a elaborar un plan de adiestramiento basado en las necesidades y prioridades programáticas de la Agencia. El sindicato podrá someter recomendaciones sobre este particular.

Sección 2: La Oficina de Recursos Humanos llevará a cabo un inventario anual de las necesidades de adiestramiento y desarrollo de los recursos humanos de la Agencia, las cuales se canalizarán a través del Instituto para el Desarrollo de Personal en el Servicio Público adscrito a la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA). Sujeto a los fondos disponibles podrá contratarse a otras instituciones.



Sección 3: A los empleados que se les autorice un adiestramiento cargarán el tiempo utilizado para el mismo a licencia por asunto oficial, la cual equivale a tiempo trabajado.

Sección 4: El personal que participará de los adiestramientos será seleccionado a base de las necesidades del personal, la recomendación del supervisor, sujeto a la disponibilidad de fondos y aprobación de la ARPE.

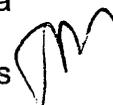
Sección 5: ARPE podrá llevar a cabo adiestramientos con su propio personal de forma tal que se garantice la utilización óptima de la tecnología disponible.

Los adiestramientos también incluirán áreas específicas relacionadas con la profesión o labor técnica especializada que realice un miembro de la Unidad Apropriada. En estos casos se reconocerán como tales: seminarios, cursos o conferencias.



ARTICULO XXXV**PROGRAMA DE INCENTIVOS PARA ESTUDIOS****Sección 1: Estudios Universitarios**

Todo empleado cubierto por este Convenio que desee tomar cursos a nivel universitario que se relacionen con sus funciones y deberes en la ARPE, someterá una petición al Director de la Oficina de Recursos Humanos. Dicha petición será considerada a base de los méritos del caso y los recursos disponibles. Los empleados a quienes se les conceda este incentivo para estudio, deberán presentar evidencia acreditativa de que han cursado estudios académicos de nivel universitario en instituciones de Puerto Rico debidamente acreditadas. Los estudios se realizarán fuera de horas laborables y con un máximo de seis (6) créditos por semestre, o su equivalente. No obstante, en circunstancias meritorias se podrá conceder este incentivo hasta un máximo de nueve (9) créditos por semestre. Este incentivo será a base de rembolsar el costo total o parcial de la matrícula, si el empleado demuestra, mediante evidencia oficial de la institución universitaria, haber aprobado los créditos con una calificación no menor de 2.5 en cursos a nivel de bachillerato y 3.0 a nivel graduado. La autorización de pago de matrícula solo incluye los gastos por concepto de horas créditos de estudio. Las cuotas y los gastos incidentales correrán por cuenta de los empleados.



Sección 2: Se podrán conceder becas al personal de la ARPE con el propósito de mejorar y conseguir personal capacitado para aquellas áreas altamente técnicas y de difícil reclutamiento. Entre la ARPE y la Unión se creará un Comité que estudiará y hará recomendaciones sobre las solicitudes de beca, las cuales serán concedidas o rechazadas en última instancia por la ARPE a su discreción.

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

- a. Se anunciarán las oportunidades para becas, los requisitos que habrán de exigirse para la admisión de solicitudes, la última fecha para radicar las misma y cualquier información pertinente.
- b. Los candidatos participarán en competencias en igualdad de condiciones.
- c. Se seleccionarán candidatos de entre los que resulten cualificados en las competencias. Si luego de anunciadas las oportunidades hubiera un solo candidato cualificado, se le concederá a éste la beca.
- d. Se le concederá becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio y las cualificaciones de los empleados así los justifiquen.
- e. Las personas seleccionadas para obtener becas en licencias sin sueldo para estudios formalizarán contratos comprometiéndose a



trabajar para la ARPE por tiempo igual o doble del tiempo de estudio en el sitio y puesto que le corresponda según las disposiciones del presente Convenio Colectivo.

- f. Será responsabilidad de cada becario someter a la ARPE evidencia oficial de su aprovechamiento académico al final de cada período electivo, o cuando la ARPE así lo solicite.
- g. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída deberá reembolsar la cantidad invertida, más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron desembolsados los fondos y será inelegible para el empleo por tiempo igual al triple del tiempo de estudio.
- h. La ARPE podrá cancelar el ofrecimiento de la beca en cualquier momento por causa justificada.



Sección 3: La determinación para la otorgación de becas, no será arbitraria ni caprichosa.

Sección 4: Esta licencia no es concurrente con otras ni acumuladas.

ARTICULOXXXVI

PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS

El término "Querella" comprende toda queja o controversia que envuelve el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier unidad o dependencia de la ARPE y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión o por la ARPE y se tramitarán conforme a los mecanismos creados en este Artículo y según las disposiciones de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada. Las partes en este Convenio acuerdan que de surgir querellas durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo, excepto reclamaciones de salario, las cuales la Unión en representación del trabajador podrá optar por tramitarlas en los Tribunales de Justicia.

Sección 1: Primera Etapa

- a. Cualquier querella que surja será discutida en primera instancia dentro de diez (10) días laborables, desde el momento en que surja, con el Director de Área o la persona que éste designe por escrito, teniendo la obligación el Director de Área o la persona designada por éste, de contestar la misma por escrito dentro de

los siguientes siete (7) días laborables después de haberse discutido la misma con el Delegado o Representante del Sindicato.

- b. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma por escrito con acuse de recibo dentro de los siete (7) días laborables al recibo por parte de la Unión de la decisión o de la terminación del primer paso, al Comité de Ajustes, según se dispone en la Sección 2 de este Artículo

Sección 2: Segunda Etapa (Comité de Ajuste)

La Segunda Etapa consistirá de un Comité de Ajuste compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) de la ARPE y dos (2) de la CUTE. Tanto los representantes de la ARPE como los de la CUTE, serán los que éstas designen, entendiéndose que éstos tendrán autoridad para llegar acuerdos sobre las adjudicaciones de una controversia. El Comité entenderá en las querellas después de finalizada la primera etapa, excepto cuando se disponga un procedimiento distinto a este convenio, o cuando la controversia o querella haya surgido de una decisión del Director de Área o cuando la querella sea radicada por la ARPE, en estos casos la querella deberá radicarse dentro de los diez (10) días laborables siguientes al momento en que se tenga conocimiento de la violación alegada, directamente al Comité de Ajustes. Las apelaciones al Comité de Ajustes se radicarán por



escrito, dentro de un término improrrogable de siete (7) días laborables siguientes al recibo de la decisión de la primera etapa. El Comité deberá reunirse dentro de los siete (7) días laborables a la radicación de la querrela para iniciar la discusión de ésta, y deberá resolver la misma en un término que no excederá de siete (7) días laborables desde la fecha de la reunión. En caso de que el Comité no logre cumplir su encomienda según dispuesto, la querrela pasará al próximo paso en el procedimiento. Toda apelación del Comité de Ajuste será radicada al Servicio de Arbitraje que provee la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. A los empleados que comparezcan al Comité de Ajuste no se les descontará el tiempo que para estos propósitos utilicen.

Sección 3: Arbitraje

Cuando la querrela no haya sido resuelta favorablemente por las Partes en las etapas anteriores, podrá ser sometida a Arbitraje lo que deberá hacerse dentro de los quince (15) días laborables siguientes después de vencerse el término del Comité o de la decisión de éste, según sea el caso. La decisión del Árbitro será final e inapelable y conforme a derecho. Las partes someterán al Árbitro un acuerdo de sumisión donde especificarán la controversia. Cuando no haya acuerdo en la sumisión, el Árbitro redactará la misma a base de los hechos que se presenten.

Sección 4: Casos de Suspensión de Empleo y Sueldo y Destitución:

Cuando la ARPE suspenda de empleo y sueldo o destituya a un empleado se tramitará como sigue:

- a) Si un empleado considera injusta la suspensión de empleo y sueldo o destitución deberá presentar una querrela a la Unión, dentro de los próximos diez (10) días laborables.
- b) En caso de que la Unión también considere la suspensión de empleo y sueldo o destitución injusta, presentará una querrela por escrito dentro de cinco (5) días laborables subsiguientes a la suspensión de empleo y sueldo o notificación de destitución del empleado, ante el(a) Director(a) de Oficina de Recursos Humanos de la ARPE.

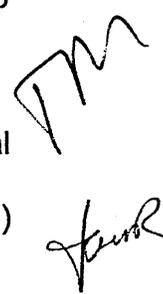
Un representante de la Unión, y el(a) Director(a) de Recursos Humanos o su representante discutirán el caso y de no poderse poner de acuerdo, procederán como está señalado en la Sección 3 precedente.

- c) En caso de destitución o suspensión de empleo y sueldo, la ARPE brindará al empleado afectado la oportunidad de ser oído en una vista informal con la representación de la Unión a

celebrarse ante un funcionario de la ARPE que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.

A fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacerse efectiva la destitución o suspenderlo de empleo y sueldo, las Partes han acordado el siguiente procedimiento:

1. La ARPE notificará al empleado la intención de despedirlo o suspenderlo de empleo y sueldo mediante formulación de cargos.
2. Al notificarle dicha intención, la ARPE citará al empleado a una vista informal a los quince (15) días calendario de enviada la notificación.
3. El empleado deberá asistir a la vista informal acompañado de un oficial de la Unión, siendo éste su representante exclusivo.
4. Si el empleado no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste ha renunciado a la misma y la ARPE podrá de inmediato proceder a hacer efectivo el despido o la suspensión de empleo y

Handwritten initials 'TM' and a signature.

sueldo. La Unión de no estar de acuerdo, podrá radicar una querrela.

5. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado o testigo, las cuales deben ser expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud en cuyo caso la vista será celebrada en un término de cinco (5) días a partir de la fecha en que la vista había sido citada originalmente.

6. En la vista informal, el empleado podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, que entienda le favorecen y/o podrán presentar prueba testifical.

7. En lugar de asistir a la vista informal el empleado podrá autorizar, por escrito, al representante de la Unión para que éste presente no más tarde de la fecha en que se cita a la vista informal, sus alegaciones y pruebas para sostener que la ARPE no debe despedirlo.

Handwritten signature and initials in the right margin, consisting of a stylized 'M' and a signature below it.

8. En el caso que el empleado y/o Unión renuncien a la Vista Administrativa Informal, se procederá con la imposición de la medida disciplinaria, formulación de cargos o la destitución del empleado según corresponda.
9. Concluida la vista informal, el funcionario ante quien compareció el empleado, hará la recomendación correspondiente a la ARPE y ésta tomará la acción que a su juicio el caso amerite. 
10. De la ARPE tomar la determinación de destituir o suspender de empleo y sueldo al empleado, la Unión podrá, de no estar de acuerdo con dicha determinación, radicar una querrela de conformidad con este Convenio, según lo dispone la Sección 4 de este Artículo. 

Sección 5: Aplicación de Medidas Disciplinarias, Suspensión de Empleo y Sueldo y Destituciones Sumarias

La Administración de Reglamentos y Permisos, no podrá efectuar destituciones y/o suspensiones sumarias, salvo en los casos en que se formulen cargos por:

haber hurtado, apropiado y/o destruido bienes o propiedad de la Administración; cuando haya motivos fundados de que existe peligro real de destrucción para la Administración; uso indebido de fondos o bienes de la Administración; la falsificación o alteración maliciosa de documentos oficiales; abandono injustificado del servicio por cinco (5) días laborables o más; agresión a algún trabajador, usuarios, u otras personas en horas laborables o en los centros o facilidades de ARPE; poner en peligro la vida o seguridad de otros empleados, u otras personas en horas laborables durante la realización de su trabajo; presentarse al trabajo bajo los efectos de alcohol o sustancias controladas; introducir o usar bebidas alcohólicas o sustancias controladas al lugar de trabajo o violación al Reglamento del Programa de Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en Funcionarios y Empleados de ARPE; hurtar propiedad de otros empleados, o del público que acude a ARPE; portación ilegal de armas o manejo ilegal de explosivos en los centros o facilidades de la ARPE o en el trabajo. Cuando el empleado sea convicto por cualquier delito grave que implique depravación moral o infracción a sus deberes oficiales, o que resulte convicto por violación a la Ley de Ética, o que resulte convicto por incumplimiento de obligación de pensión alimentaria, y que incurra en violación de cualquier otra Ley que se apruebe y que en la misma se especifique que su violación es causa de destitución, cesantía o despido.

En las situaciones descritas anteriormente, se le concederá al empleado destituido o suspendido sumariamente el derecho a una Vista Administrativa



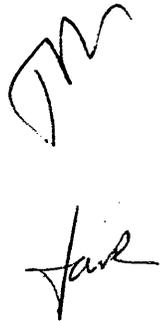
Informal. En esa Vista Administrativa el empleado será asistido por un representante de la Unión.

Sección 6: Todos los términos incluidos en este Artículo aplican a todas las partes y serán improrrogables, excepto que la ARPE y la Unión a través de sus representantes oficiales acuerden extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará, por escrito, el nuevo término acordado el cual no excederá de cinco (5) días adicionales al término dispuesto en el Convenio Colectivo.

Sección 7: Una vez recibida una solicitud de arbitraje de quejas y agravios en la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, o agotados los procedimientos de mediación, la Comisión designará un Árbitro y se le notificará a las partes el nombre del mismo.

Sección 8: Las partes someterán al árbitro un acuerdo de sumisión donde especificarán la controversia para su solución.

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, los proyectos de sumisión de cada una de las partes y la evidencia admitida.



Si una de las partes alega que la controversia no es arbitrable, procesalmente deberá someter 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 9: Las partes tendrán el derecho a solicitar que cite a testigos. La Unión deberá notificar a el(a) Director(a) de Recursos Humanos y Relaciones Laborables, por lo menos cinco (5) días antes de la vista, los testigos que vaya a utilizar para coordinar efectivamente la comparecencia de éstos, sin que se afecte el servicio. Los empleados que sean citados como testigos no se les descontarán el día de su licencia regular y se les acreditará como licencia para fines judiciales.

Sección 10: El árbitro no tendrá facultad para enmendar, modificar, anular, añadir o substraer ninguna de las cláusulas del convenio colectivo.

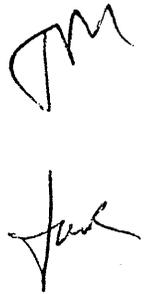
Sección 11: El árbitro debe decidir solamente el asunto específico sometido ante su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre otros asuntos no sometidos.

Sección 12: El árbitro emitirá el laudo por escrito, con determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. Si las partes se acogieren al procedimiento

de arbitraje para resolver la querrela o controversia, el laudo que emita el árbitro será final; y obligatorio para las partes.

Sección 13: Para los propósitos de computar todos los periodos de tiempo especificados en este Artículo, solamente los sábados, domingos y días feriados no serán considerados días laborables. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último día.

Sección 14: Para tener efecto las notificaciones de acuerdo a este Artículo serán entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte. La fecha a ser considerada será la fecha en que la notificación fue recibida por la parte, conforme al acuse de recibo.

Handwritten initials 'JM' and a signature.

Sección 15: Equidad en el Vencimiento de Querellas

ARPE conviene que el mismo periodo de tiempo que tiene la Unión para levantar y procesar querellas será igual para ARPE y en caso de no apelar o contestar dichas querellas por escrito en el periodo de tiempo estipulado en las Secciones anteriores, se dará por terminada la querrela en contra de la parte que no cumpla con los términos de este Artículo.

ARTÍCULO XXXVII

BENEFICIOS POR JUBILACION

Sección 1: La ARPE auspiciará un programa para los empleados en proceso de jubilación, el cual incluirá orientación y seminarios sobre los planes de retiro, ajuste social y psicológico, y legislación aplicable.

Sección 2: La Unión recomendará seminarios y conferencias sobre temas relacionados en los cuales participarán los empleados de la Unidad Apropriada que estén dentro de los cinco (5) años precedentes a su derecho a retiro, conforme a las necesidades del servicio.



Sección 3: Bonificación por Jubilación

La ARPE concederá a todo empleado que se acoja a jubilación y que haya trabajado por lo menos diez (10) años en la ARPE, una bonificación de cien (\$100.00) dólares por cada año de servicio.

Sección 4: La ARPE concederá dos (2) días laborables con paga a los empleados que decidan acogerse a retiro para que realicen las gestiones necesarias.

ARTICULO XXXVIII

CENTRO DE CUIDADO DIURNO

Sección 1: La ARPE aportará hasta \$150.00 dólares del costo mensual del Centro de Cuidado Diurno, mediante el reembolso previa presentación del recibo al Programa de Recursos Internos, Oficina del (a) Administrador(a) Auxiliar.

Sección 2: El centro deberá estar acreditado para el cuidado de niños de cero (0) a cinco (5) años de edad por las autoridades pertinentes. El empleado (a) deberá presentar una certificación del Centro de Cuidado Diurno con su dirección y la acreditación del mismo. 

Sección 3: En caso de que un matrimonio trabaje para la agencia, la aportación se hará solamente a uno de ellos. Así mismo, en caso de que sea madre soltera y el padre trabaje a su vez para la agencia, le será de aplicación lo antes mencionado. 

ARTÍCULO XXXIX

TABLÓN DE EDICTOS

Sección 1: La ARPE proveerá un tablón de edictos para el uso exclusivo de la Unión con relación a todos los empleados que éste representa y donde la Unión podrá fijar avisos relacionados con reuniones, asambleas, fijar copias de este Convenio Colectivo y avisos sobre nombramientos de delegados disponiéndose que cualquier otra información que la Unión desee colocar en dicha pizarra deberá ser previamente discutida con el jefe del departamento, Gerente de área o la persona que éste designe. La información debe tener procedencia y autor conocido.



Sección 2: Se acuerda y conviene que el tablón de edictos no será utilizado para fijar ningún material de naturaleza política ni de contenido libeloso o difamatorio o que sea contrario a los mejores intereses de la ARPE.



ARTÍCULO XL

DISPOSICIONES GENERALES

Sección 1: Expediente de Personal

La ARPE mostrará el expediente de personal oficial o cualquier otro expediente del empleado miembro de la Unidad Apropiada, cuando éste o la Unión lo solicite con un día de antelación. Cuando sea el Sindicato el que lo solicite, deberá proveer autorización escrita del empleado.

Sección 2: Eliminación de Acción Disciplinarias

La ARPE eliminará del expediente de personal amonestaciones escritas y acciones disciplinarias que se hayan tomado contra los empleados después de transcurridos doce (12) meses de su imposición.

Sección 3: Notificaciones

La ARPE enviará copia a la Unión, sobre acciones de nombramientos, reclasificaciones, ascensos, acciones disciplinarias, traslados, adiestramientos y evaluaciones que afecten a los empleados miembros de la Unidad Apropiada.



Sección 4: Reubicación por incapacidad física

Aquellos trabajadores regulares que estén parcialmente incapacitados con carácter permanente y que por esta razón no puedan desempeñar los deberes de la plaza que ocupan, podrán ser reubicados con prioridad en otros puestos que haya que cubrir sujeto a la disponibilidad del puesto, a que el empleado cumpla con los requisitos mínimos del puesto al que va a ser ubicado y a la capacidad del empleado de realizar las funciones del puesto nuevo, a pesar de su incapacidad, parcial o permanente, según certificación médica.

Sección 5: Respeto y Consideración

La ARPE y sus funcionarios y la Unión y sus oficiales se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Unión y la Gerencia.



ARTÍCULO XLI
CLÁUSULA DE SALVEDAD

Si por alguna cuestión legal algún tribunal, mediante sentencia final y firme, declara nula e inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las cláusulas, secciones o artículos de este Convenio, ello no invalidará el resto del mismo y continuará rigiendo todas las demás partes con toda su fuerza y vigor, con excepción de la parte afectada. Las partes contratantes se reunirán en un plazo que no excederá treinta (30) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna ley para intentar negociar una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio, con toda su fuerza y vigor.





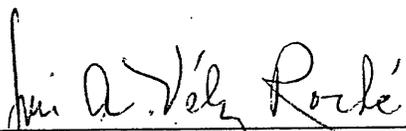
ARTICULO XLIII

VIGENCIA

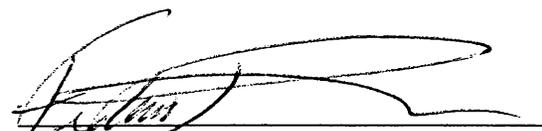
Este Convenio tendrá vigencia de dos (2) años, a partir de la fecha en que sea ratificado conforme a la Ley Núm. 45. Este Convenio continuará en vigor hasta la media noche del 11 de julio de 2008.

La parte que interese renegociar este Convenio Colectivo someterá por escrito a la otra parte las modificaciones que interese hacer con no menos de ciento veinte (120) días de antelación a la fecha de vencimiento del mismo. De no haberse terminado la negociación del nuevo Convenio a la fecha de expiración dispuesta anteriormente, las partes podrán acordar la extensión del mismo por el término que estime necesario.

Firmado en San Juan, Puerto Rico, a los 11 días del mes de julio de 2006.



Ing. Luis A. Vélez Roché
Administrador
Administración de Reglamentos y
Permisos



Federico Torres Montalvo
Secretario General
Coordinadora Unitaria de
Trabajadores del Estado

ESTIPULACIÓN

DE UNA PARTE: La Administración de Reglamentos y Permisos (“**ARPE**”)

DE LA OTRA PARTE: La Coordinadora Unitaria de Trabajadores del Estado (“**CUTE**”)

ARPE y **CUTE** reconocen que al presente no existen fondos identificados en el presupuesto de **ARPE** para conceder aumentos salariales durante el segundo año del Convenio Colectivo suscrito por las partes el 11 de julio de 2006. No obstante, siguiendo la política pública de la presente Administración Gubernamental de promover la paz laboral y estimular la eficiencia, eficacia y productividad de los empleados de la Unidad Apropiable, las partes acuerdan modificar el **Artículo XXI, §1** del Convenio Colectivo, para que el mismo disponga lo siguiente:

Las partes abrirán la negociación colectiva no antes de noventa (90) días calendario previo a la expiración del Primer Año del Convenio Colectivo con el propósito de examinar si la situación fiscal de **ARPE** ha mejorado de manera que permita identificar los fondos necesarios para conceder un aumento salarial durante el Segundo Año del Convenio Colectivo.

Mediante esta negociación, además, de determinar la capacidad fiscal de **ARPE** para conceder un aumento salarial, se acordará la cuantía de dicho aumento.

Las partes acuerdan que, además de identificar los fondos necesarios para dicho aumento salarial en el presupuesto de **ARPE**, de ser necesario, se gestionará una asignación presupuestaria en la Asamblea Legislativa para otorgar el aumento salarial.

Lo anterior no significará el que se pueda afectar la autonomía de **ARPE**, para distribuir las asignaciones presupuestarias, según sus necesidades.

El acuerdo establecido por las partes mediante esta estipulación será conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Se entiende que todas las otras disposiciones del Convenio Colectivo continuarán en vigor durante y después de la negociación anteriormente mencionada en esta estipulación.

Acordado hoy, 18 de julio de 2006.


Luis A. Vélez Roché

Administrador
Administración de Reglamentos y
Permisos



Federico Torres Montalvo
Secretario General
Coordinadora Unitaria de
Trabajadores del Estado

