



CONVENIO COLECTIVO ENTRE



Administración de Instituciones Juveniles
Unidad A-Empleados Civiles
Y

Alianza Correccional Unida
Servidores Públicos Unidos de Puerto Rico
Local 3559 SPU / AFSCME / AFL - CIO



NUMERO ARTICULO	TITULO DEL ARTICULO	NUMERO PAGINA
I	COMPARECENCIA	1
II	DECLARACION DE PRINCIPIOS Y EXPOSICION DE MOTIVOS	2
III	RECONOCIMIENTO DE LA UNION	3
IV	INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA	4
V	DISPOSICIONES GENERALES	6
VI	DERECHOS DE LA UNION	8
VII	DERECHOS DE LA ADMINISTRACION	9
VIII	ACUERDO DE NO-DISCRIMEN	11
IX	GARANTIA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO	12
X	AFILIACION	13
XI	DESCUENTO DE CUOTAS	14
XII	DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNION	16
XIII	PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS	20
XIV	PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS	29
XV	CONTABILIDAD DE TIEMPOS LIMITES	31
XVI	DESTAQUE	32
XVII	EXPEDIENTE DE PERSONAL	33
XVIII	PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL	34
XIX	CLASIFICACION Y RETRIBUCION DE PUESTOS	35
XX	RECLUTAMIENTO Y SELECCION	36
XXI	EVALUACIONES Y PERIODO PROBATORIO	38
XXII	ASCENSOS	39
XXIII	TRASLADOS	41
XXIV	ANTIGÜEDAD	43
XXV	CESANTIAS	44
XXVI	DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE	45
XXVII	SALARIOS	46
XXVIII	BONO DE NAVIDAD	48
XXIX	BONO DE RATIFICACION	50
XXX	BONO DE VERANO	52
XXXI	PLAN MEDICO	53
XXXII	JORNADA DE TRABAJO	55
XXXIII	HORAS EXTRAS DE TRABAJO Y COMPENSACION DE LAS HORAS EXTRAS	58
XXXIV	RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO	59
XXXV	PROGRAMA DE INCENTIVOS	60
XXXVI	PAGO POR LABOR INTERINA	61
XXXVII	CONDICIONES Y FACILIDADES DE TRABAJO	62
XXXVIII	UNIFORMES	64

XXXIX	SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	65
XL	PROGRAMA DE DETECCION DE DROGAS	68
XLI	AGRESIN FISICA Y/O VERBAL	69
XLII	PUESTOS Y/O PLAZAS VACANTES	70
XLIII	BENEFICIO DEL SEGURO CHOFERIL	71
XLIV	VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA Y DE DELITO	72
XLV	DERECHOS A MINUTAS DE REUNIONES	73
XLVI	LICENCIA CON SUELDO	74
	* LICENCIA CON FINES JUDICIALES	
	* LICENCIA PARA FINES FUNEBRES	
	* LICENCIA CON PAGA POR SERVICIOS VOLUNTARIOS EN CASOS DE DESASTRES	
	* LICENCIA CON PAGA PARA VACUNAR A LOS HIJOS	
	* LICENCIA POR TIEMPO PARA VISITAR INSTITUCIONES EDUCATIVAS	
	* LICENCIA CON PAGA PARA DONAR SANGRE	
	* LICENCIA PARA LA REPRESENTACION DEL PAIS	
	* LICENCIA DEPORTIVA	
	* LICENCIA PARA LA RENOVACION DE LICENCIA DE CONDUCIR	
XLVII	LICENCIAS SIN SUELDO	79
	* LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA	
XLVIII	LICENCIA MILITAR	81
XLIX	LICENCIA DE MATERNIDAD	84
	* LICENCIA PARA MADRES LACTANTES	
L	LICENCIA PATERNIDAD	86
LI	LICENCIA REGULAR DE VACACIONES	87
LII	LICENCIA POR ENFERMEDAD	91
LIII	LICENCIA PARA ESTUDIOS	94
	* LICENCIA SIN SUELDO PARA ESTUDIOS	
	* LICENCIA PARA PADRES CON HIJOS CON IMPEDIMENTOS FISICOS Y/O MENTALES	
LIV	CORPORACION DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO	97
LV	DIAS FERIADOS	99
LVI	SUBCONTRATAION	101
LVII	BENEFICIOS DE JUBILACION	102
LVIII	DIETA Y MILLAJE	103
LIX	PATRONO SUCESOR	105
LX	SALVEDAD	106
LXI	VIGENCIA	107
LXII	FIRMA CONVENIO	108

ARTICULO I**COMPARECENCIA**

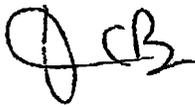
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 1 De una parte:

La Alianza Correccional Unida afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3559 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU- SPUPR – C95 Local 3559/ AFSCME, representada por sus oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominarán como La Unión.

Sección 2 De la otra parte:

El Departamento de Corrección y Rehabilitación – Administración de Instituciones Juveniles, Agencia Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, representada por su Secretario, quién es la Autoridad Nominadora y oficiales debidamente autorizados, en adelante denominado como El Departamento.



ARTICULO II

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y EXPOSICIÓN DE MOTIVOS (Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Las partes acuerdan que la Negociación Colectiva constituye el medio eficaz para fijar términos y condiciones de trabajo equitativo para los empleados, fomentar la estabilidad en las relaciones de trabajo y propician el entendimiento y respeto mutuo entre las partes. A esos fines, las partes declaran que este Convenio tiene el alto interés público de promover los propósitos y objetivos aquí consignados.
- Sección 2** Las partes concurren en que el propósito de este Convenio Colectivo es el promover y adelantar acciones de buena voluntad, comprensión y justicia recíprocas, fijando condiciones de trabajo que sean satisfactorias para ambas partes, para conservar las buenas relaciones existentes entre los empleados representados por ACU-SPUPR/AFSCME Local 3559 y la Administración del Departamento de Corrección y Rehabilitación.
- Sección 3** Las partes se comprometen a negociar un Convenio Colectivo fundamentado en el Artículo II, Declaración de Política Pública, y en el Artículo V, la Negociación de Convenios Colectivos, según establecido en la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada. Esto dentro de las instituciones que establecen las realidades fiscales de la Administración de Instituciones Juveniles.
- Sección 4** Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, la relación entre los empleados y El Departamento, se basará en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por motivos de raza, género, credo, impedimentos físicos, religión, color, estado marital, matrimonio, condición de padre o madre, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación a representante exclusivo, origen social y estado civil.
- Sección 5** Las partes convienen en que habrán de alentar y promover la solución de todas las disputas mediante mecanismos de quejas, agravios y arbitraje, según se establezca en este Convenio y la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada por la Ley Núm. 96 de 7 de agosto de 2001.
- Sección 6** Este Convenio se otorga con el propósito de estimular y lograr un proceso continuo en las mejores relaciones entre el Departamento y los empleados que ésta emplea y pertenecen a la Unidad Apropiada.
- Sección 7** El Departamento y la Unión se comprometen a mantener la paz laboral sobre la base del respeto, la justicia y la dignidad para lo que ambos recurrirán al Procedimiento de Quejas y Agravios provistos por este Convenio para solucionar cualquier problema o diferencia que pudiese surgir entre las partes durante la vigencia del Convenio.

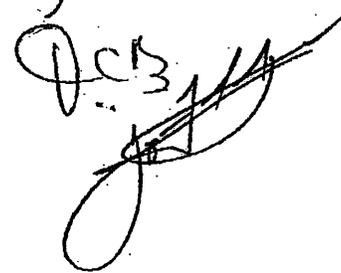
[Handwritten signatures and initials]
 331
 ACB

ARTICULO III**RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 15 El Departamento reconoce a Alianza Correccional Unida afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3559 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU- SPUPR – C95 Local 3559/ AFSCME, como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la Unidad Apropiaada a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo conforme a la **Certificación Número 070 del 22 de enero de 2008** emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 16 De aprobarse legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público que afecte el reconocimiento a que se hace referencia en la Sección 1, la referida sección se modificará de conformidad a las enmiendas de la Ley, mediante documento suscrito por las partes.

Sección 17 El Departamento no podrá reconocer, reunirse, discutir o conferenciar por ningún medio, incluyendo el electrónico, con otra organización obrera o sus representantes sobre asuntos relacionados, directa o indirectamente, con salarios, horas, condiciones de trabajo o cualquier otra condición o asunto pertinente a la unidad apropiada representada por La Unión.

334
DCB


INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA IV

(Firmada por las partes el 13 de junio de 2008)

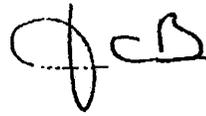
- Sección 1** El Departamento reconoce la integridad de la Unidad Apropriada, de conformidad con los puestos incluidos en la Certificación Núm. 070 de 22 de enero de 2008, emitida por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público y no tomará ninguna acción dirigida a socavarla de forma directa o indirecta.
- Sección 2** De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la Unidad Apropriada de no haber acuerdo, someterán la controversia a la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.
- Sección 3** El Departamento notificará por escrito a La Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, la transacción de personal que afecte a empleados comprendidos dentro de la Unidad Apropriada. Esto incluye, a nuevos reclutados, ascensos, traslados, retiros, renunciaciones, muertes, descensos, reingresos y licencias que afecten el descuento de cuotas y la responsabilidad de representación que tiene la Unión para con sus representados.
- Sección 4** El Departamento notificará por escrito a La Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables de todo empleado cuyo nombramiento haya cambiado a empleado regular. Esto incluye, aunque no se limita, a los empleados transitorios e irregulares.
- Sección 5** El empleado(a) cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropriada no podrá ser nombrado en una plaza de supervisor, administrador, director, ejecutivo o de carácter de confianza o confidencial, sin su consentimiento expreso y escrito, el cual conllevará renunciar a los derechos adquiridos en este Convenio. El Departamento notificará al momento del nombramiento en dicha plaza al empleado con copia a La Unión. No se harán nombramientos a personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.
- Sección 6** El Departamento, no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropriada, excepto en situaciones extraordinarias o de emergencia. En estos casos, en los cuales un empleado de la Unidad Apropriada sea designado interinamente por la Autoridad Nominadora como supervisor o administrador será retribuido, por el tiempo que prevalezca la designación, según dispuesto en la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.

BD
JH
JCB

Sección 7 Los supervisores, administradores, directores, ejecutivos o cualquier otro personal cuyo puesto tenga carácter de confianza o confidencial no podrán realizar las labores que correspondan a los empleados que formen parte de la Unidad Apropiaada, excepto en situaciones extraordinarias o de emergencia: accidente, renuncia, muerte, suspensión sumaria, maternidad, por enfermedad y licencia de supervisor, por un término no mayor de sesenta (60) días laborables.

Sección 8 Todo esto, sin menoscabo al Artículo sobre "Declaración de Principios y Exposición de Motivos", Secciones 9,10,11 y 12, provisto en este Convenio Colectivo.

338



DISPOSICIONES GENERALES V

(Firmada por las partes el 12 de junio de 2008)

Sección 1 La Administración se compromete a negociar de buena fe con La Unión, el impacto que pueda tener sobre el presente Convenio cualquier enmienda a la Ley 45 de 1998 y/o otras leyes aprobadas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 2 La Administración enviará simultáneamente a La Unión copia fiel y exacta de todo documento escrito o electrónico (circulares, memos, órdenes generales, órdenes administrativas, entre otras) que sean emitidas por el Administrador de la Agencia dirigida al personal perteneciente a la Unidad Apropriada, específicamente aquellas que afecten los salarios y las condiciones de trabajo según las disposiciones negociadas en este convenio.

Sección 3 En casos de desastre natural, debidamente declarado por mediante Orden Ejecutiva por el Gobernador, donde el empleado miembro de la Unidad Apropriada se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo el mismo; el tiempo que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de cinco (5) días laborables. En los casos en que el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; notificará al Supervisor o su representante. Ello no exime al empleado de presentar la evidencia que el Departamento estime pertinente.

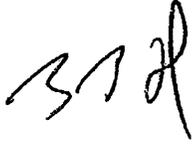
Sección 4 La Administración entregará copia de su AIJ-289 (Descripción del Puesto) a cada uno de los empleados que así lo solicite en un término de tres (3) meses luego de la firma de este Convenio. Los empleados realizarán las tareas descritas en este documento y cualquiera otro trabajo incidental al mismo.

Sección 5 La Administración se compromete a realizar las gestiones necesarias para que el Departamento de Justicia provea representación legal a los miembros de la Unidad Apropriada, en casos civiles en que estén involucrados, por hechos relacionados con sus funciones oficiales, conforme a la ley vigente.

334

[Handwritten signatures]

Sección 6 En el presente convenio las palabras Administración, Agencia o Departamento se utilizarán indistintamente, salvo que expresamente se disponga lo contrario.

A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'B.A.' followed by a stylized flourish.A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'J' followed by several horizontal strokes.A handwritten signature in black ink, appearing to be the initials 'D.C.B.' with a horizontal line through the middle.

ARTICULO VI

DERECHOS DE LA UNIÓN

(Acordada por la partes el 22 de mayo de 2008)

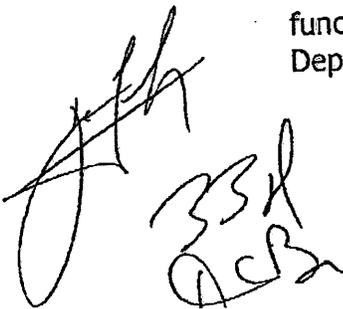
- Sección 1** El Departamento reconoce a los delegados, oficiales y representantes de la Alianza Correccional Unida afiliada a Servidores Públicos Unidos – Concilio 95 Local 3559 / AFSCME / AFL-CIO y se representará con las siglas ACU-AIJ / SPUPR – C95 / AFSCME, como representante exclusivo de los empleados incluidos en la Unidad Apropiaada y su derecho reconocido por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada para llevar a cabo la administración de este Convenio.
- Sección 2** La visita de los representantes de la Unión a los centros de trabajo de la Agencia para llevar a cabo actividades relacionadas con la administración del convenio se coordinará con la Oficina de Asunto Laborales.
- Sección 3** El Departamento permitirá que La Unión oriente aquellos nuevos empleados que estén en su período probatorio, en coordinación con el Director de la Oficina de Recursos Humanos.
- Sección 4** El Departamento permitirá el uso de un espacio en los tablonces de edictos de cada centro de trabajo para uso de la Unión y sus actividades. Los tablonces de edictos serán utilizados únicamente con propósitos educativos e informativos. La Unión se compromete a no utilizar dichos tablonces para difamar, hacer uso de lenguaje soez y libeloso. Disponiéndose además, que no se publicaran en los mismos controversias que se encuentren dilucidándose en el Procedimiento de Quejas y Agravios. Esto será conforme a lo establecido en la Sección correspondiente del Artículo de Delegados y Representantes de la Unión.
- Sección 5** El día del 1ro de mayo de cada año, siempre y cuando éste sea día laborable, El Departamento coordinará con La Unión una actividad conjunta en conmemoración del Día Internacional de los Trabajadores. En dicha actividad se podrá resaltar los diferentes servicios ofrecidos por El Departamento, además de información pertinente al movimiento sindical. Se constituirá un Comité para coordinar esta actividad, compuesto por representantes de La Unión y de El Departamento.

3318
JCS
[Handwritten signature]

DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN VII

(Acordado entre las partes el 5 de junio de 2008)

- Sección 1:** El Departamento retiene y se reserva todos los derechos, poderes, autoridad, deberes y responsabilidades reconocidas y delegadas en ella por las leyes y la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El ejercicio de cualquiera de dichos derechos, poderes, autoridad, deberes o responsabilidades y la adopción de reglas, regulaciones, y políticas, mientras éstos apliquen a los empleados de la Unión, únicamente se verán limitados por los términos de este convenio colectivo. Además, la Unión acuerda y reconoce que todas las funciones, derechos, poderes, responsabilidades y autoridad del Departamento en cuanto a la operación de su trabajo y negocio y la dirección de su fuerza de trabajo que el Departamento no haya específicamente limitado, eliminado, otorgado o modificado a través de provisiones escritas y específicas en este convenio, son y permanecerán siendo, exclusivamente discreción de la Agencia. Salvo que constituyan una materia mandatoria de negociación conforme a la Ley 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 2:** La Unión reconoce el derecho exclusivo del Departamento a determinar la misión, visión, presupuesto, organización, número de empleados y prácticas de seguridad internas del Departamento; a dirigir y estructurar el Departamento y todas las demás operaciones relacionadas a éste. El Departamento retiene y retendrá el control exclusivo de todo lo concerniente a la dirección, operación manejo y administración del Departamento, sin que esto constituya una limitación, de conformidad con las disposiciones de la Ley 45 según enmendada.
- Sección 3:** El Departamento retiene y retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a la operación, manejo y administración de los deberes ministeriales conferidos por ley o reglamento, incluyendo, sin que esto se interprete como una limitación, la dirección de personal, el derecho de emplear, clasificar, reclasificar, transferir, disciplinar y despedir empleados, y todas las demás funciones inherentes a la administración y/o manejo del Departamento.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature on the left and initials '33A' and 'ACB' on the right.

Sección 4: El Departamento formulará y/o implementará la política pública que regirá en el mismo y tomará las acciones necesarias para llevar a cabo la misión del Departamento.

Sección 5: Los derechos y poderes mencionados en este artículo no se entenderán como los únicos que tiene el Departamento. Los mismos sólo indican el tipo de materias o derechos que pertenecen a y que son inherentes al Departamento en su capacidad administrativa. Todos los derechos, poderes y autoridad que el Departamento tenía con anterioridad a entrar en este convenio colectivo, son retenidos por el Departamento. Salvo que constituyan una materia mandatoria de negociación conforme a la Ley 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada.

334
DCB

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and lines.

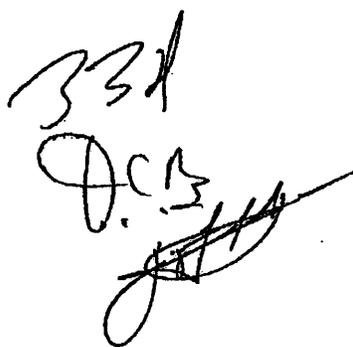
ARTICULO VIII**ACUERDO NO-DISCRIMEN**
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Ambos, El Departamento y La Unión acuerdan no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la Unidad Apropiada por cuestiones de raza, sexo, impedimento de acuerdo a la Ley Pública 101-336 de 26 de junio de 1990, conocida como "American with Disabilities Act" (ADA) y la Ley 44 de 2 de julio de 1985, según enmendadas, conocida como la Ley de Prohibición de Discrimen Contra Impedidos, credo, religión, color, estado marital, condición de padre o madre, edad, origen nacional, conforme a la legislación estatal y federal aplicable vigente a la firma de este Convenio, además de la afiliación política y afiliación al representante exclusivo.
- Sección 2** El Departamento no discriminará contra ningún empleado y velará por la igual protección de las leyes a todos sus empleados.
- Sección 3** El Departamento establecerá y promoverá programas de acción afirmativa efectivos según lo dispone la Ley Pública 88-352 del 2 de julio de 1964, según enmendada, conocida como la Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act).
- Sección 4** Las partes acuerdan dar cumplimiento al principio de mérito contenido en la Ley Núm. 184 del 2004, según enmendada, y en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, y a cualquier otra ley federal o estatal y armonizar estos principios a la administración del Convenio Colectivo negociado y al agotamiento de remedios allí contenido.
- Sección 5** El Departamento no discriminará contra cualquier empleado que siendo parte de la Unidad Apropiada, decida someter una querrela en el Procedimiento de Quejas y Agravios, arbitraje o poner en práctica cualquiera de los derechos que le concede la jurisprudencia en Puerto Rico.



ARTICULO IX**GARANTÍA DE LAS CONDICIONES DE EMPLEO**
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Las partes reconocen su obligación mutua y permanente de negociar de buena fe sobre cualquier asunto relacionado a salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo que afecten a empleados miembros de la Unidad Apropriada, según lo establece la Ley 45, según enmendada. Los cambios a implantarse en las condiciones de empleo de El Departamento serán sometidos, discutidos y acordados por ambas partes en aquellos aspectos reconocidos en este Convenio, leyes aplicables y reglamentos, como negociables bajo la Ley 45, según enmendada.
- Sección 2** El Departamento, no celebrará acuerdo, Convenio o contrato alguno con cualquier empleado(s) de la Unidad Apropriada, que en forma alguna está en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esta naturaleza será nulo e inválido.
- Sección 3** Cualquier otro derecho, concesión o beneficio que a la firma de este Convenio esté disfrutando cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio y para el cual, no hayan desaparecido las circunstancias que dieron margen a su concesión, no le será menoscabado a dicho empleado o grupo de empleados, siempre y cuando éste derecho, concesión o beneficio conste por escrito y este suscrito por la Autoridad Nominadora.

Handwritten signature and initials, possibly "J.C.B." and "J.H.", in black ink.

ARTICULO x**AFILIACIÓN**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 1 Definición.

Un afiliado es un empleado que es miembro pleno de La Unión, que paga las cuotas y recibe todos los beneficios de la organización.

Sección 2 Todos los empleados de la Unidad Apropiaada que a la fecha de efectividad de este Convenio, conforme a la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, son afiliados de La Unión y todos aquellos empleados que se conviertan en afiliados posteriormente se mantendrán en La Unión.**Sección 3** El proceso de afiliación a la Unión y el descuento de cuota serán de carácter continuo. Cualquier empleado comprendido dentro de la Unidad Apropiaada y que no sea miembro, podrá solicitar su afiliación al sindicato en cualquier momento utilizando el formulario que a esos efectos haya provisto la Unión. El Departamento, se compromete a iniciar de inmediato el trámite del descuento de cuotas, de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo de Descuentos de Cuotas de este Convenio.**Sección 4** A todo empleado de nuevo ingreso que sea nombrado en un puesto regular de carrera perteneciente a la Unidad Apropiaada, se le descontará la cuota o cargo de servicio que La Unión fije en su reglamento dentro de los treinta (30) días calendario siguiente a la fecha de su nombramiento de empleado regular.**Sección 5** Los miembros de la Unidad Apropiaada que opten por no afiliarse pagaran un cargo por servicio, hasta un máximo de un cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular, según lo establezca La Unión. También tendrá que observar las disposiciones del Convenio Colectivo en cuanto a los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje, siéndole aplicables, en igual medida, las disposiciones del Convenio referentes a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo.

331
DCA
Jat

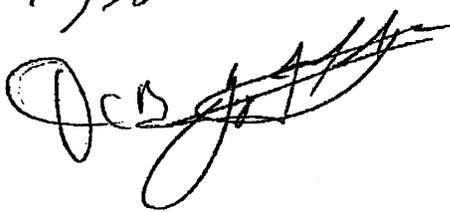
ARTICULO XI**DESCUENTOS DE CUOTAS**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 26** El Departamento se compromete a deducir del salario y transferir a La Unión el monto de la cuota regular de cada empleado o cargo por servicio de cada empleado que sea miembro de la Unidad Apropriada. El Departamento se compromete además a deducir y a transferir a La Unión el cargo por servicio de los empleados miembros de la Unidad Apropriada no afiliados. La Unión le informará a El Departamento el monto de la cuota.
- Sección 27** El Departamento acuerda que cuando un empleado pase a formar parte de la Unidad Apropriada, este empleado vendrá obligado a pagar la cuota correspondiente como miembro de dicha unidad efectivo a la fecha de transacción de personal.
- Sección 28** El Departamento se compromete a deducir del salario del empleado la cuota regular, según las disposiciones de la Ley 45, según enmendada, dentro de un plazo que no excederá de treinta (30) días luego de ser notificado por La Unión.
- Sección 29** El Departamento enviará a La Unión un informe certificado con el número de identificación de los empleados de la Unidad Apropriada, a los cuales se realizó el descuento, diez (10) días siguientes a recibir el informe del Departamento de Hacienda.
- Sección 30** De surgir algún error en el descuento de las cuotas a los miembros de la Unidad Apropriada, El Departamento será responsable de hacer los arreglos para que en el próximo mes el empleado pague la diferencia de la cuota adeudada, luego de ser notificado a El Departamento por La Unión.
- Sección 31** Todo empleado de nuevo reclutamiento en un puesto de carácter regular, incluido en la Unidad Apropriada, una vez aprobado el período probatorio, pasará a formar parte de la Unidad Apropriada y será iniciado el trámite del descuento de la cuota regular al cumplirse treinta (30) días calendarios desde la fecha que comenzó su período regular.
- Sección 32** El Departamento notificará por escrito a La Unión, con diez (10) días laborables posteriores, la fecha en que los empleados de nuevo ingreso comenzarán a formar parte de la Unidad Apropriada, además del nombre, el número de identificación del empleado, puesto, fecha de empleo, centro o unidad de trabajo y salario básico de entrada de los empleados de nuevo reclutamiento.
- Sección 33** La autorización de descuento de cuotas por concepto de afiliación y representación son irrevocables durante la efectividad del Convenio Colectivo.
- Sección 34** El Departamento vendrá obligado a proveerle a La Unión una lista cada seis (6) meses de todos los empleados en la Unidad Apropriada. La lista debe incluir el

334
R. C. N. J. H.

- Sección 9** El Departamento vendrá obligado a proveerle a La Unión una lista cada seis (6) meses de todos los empleados en la Unidad Apropriada. La lista debe incluir el nombre del empleado, su número de identificación, su centro o unidad de trabajo y su puesto de carácter regular. Además, de la cantidad de dinero descontada.
- Sección 10** Cuando un empleado ha sido suspendido, enviado en licencia o despedido y regresa a trabajar o ha sido reclasificado retroactivamente, El Departamento deberá tramitar el monto de la cuota adeudada por el período que el empleado dejó de pagar de la forma que está dispuesto en este Convenio.
- Sección 11** El Departamento, reanudará de forma automática el descuento de cuotas de empleados, una vez estos regresen de su licencia sin sueldo.
- Sección 12** En caso de que se cobre erróneamente la deducción de una cuota por La Unión, ésta le será reembolsada al empleado por La Unión.
- Sección 13** La Unión nombrará y notificará al Departamento la persona a cargo de recibir y tramitar las cuotas. Dicha persona presentará evidencia de la fianza requerida. El Departamento no se responsabiliza por cualquier situación adversa que surja luego del recibo del pago de las cuotas.

33d


DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN XII

(Firmada por las partes el 12 de junio de 2008)

Sección 1 El (la) Presidente y los Delegados de la Unión, SPUPR/AFSCME Local 3559, representarán al sindicato ante la gerencia de La Administración en las funciones propias de la administración del Convenio.

Sección 2 La Unión tendrá derecho a nombrar Delegados autorizados a resolver o intervenir en la interpretación y administración del Convenio Colectivo a razón de un (1) Delegado en propiedad y uno (1) alterno por cada uno de las diferentes Centros de Trabajo. En ausencia del Delegado en propiedad, el Delegado Alterno o algún representante de la Unión, conforme al Artículo de derechos de la Unión, Sección 2, puede tomar o manejar las querellas en el centro de trabajo, así como el Presidente de la Local. La Unión decidirá como se distribuirán estos Delegados.

Sección 3 Ambas partes reconocen que los deberes y facultades de los Delegados y Representantes de La Unión estarán reguladas por lo dispuesto en la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 4 Designación, Funciones y Responsabilidades de los Delegados.

Inciso 4-1 Los Delegados serán seleccionados por sus propios compañeros de trabajo, o podrán ser designados por La Unión.

Inciso 4-2 Los Delegados representarán a La Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre La Administración y La Unión, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

Inciso 4-3 Los Delegados representarán y orientarán a los empleados de la Unidad Apropriada, velarán por el fiel cumplimiento del Convenio Colectivo y asistirán a los miembros de la Unidad Apropriada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones.

Inciso 4-4 Los Delegados tendrán la facultad de atender reuniones donde participe algún miembro de la unidad apropiada y en la que se discutan acciones que afecten de alguna manera el empleo de éste. El representante de La Administración, reconoce el derecho del miembro de la unidad apropiada para que en estos casos sea acompañado por su Delegado.

Handwritten signatures and initials in the left margin, including a large signature at the top and initials 'JCB' at the bottom.

Inciso 4-5 Al Delegado en propiedad o, cuando corresponda, al Delegado alternos, no se le descontará de su salario ni de ninguna licencia acumulada, tiempo razonable y acceso al área de trabajo correspondiente durante horas laborables para atender asuntos relacionados a sus funciones, incluyendo trámites y representación de querellas, siempre y cuando, dicho término no exceda de dos (2) horas a la semana y se solicite autorización con antelación razonable al supervisor inmediato, indicando lugar y razón para dejar de realizar funciones de su puesto. Una vez termine su gestión como Delegado, se reintegrará a su trabajo. Los Delegados utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de las quejas. Cualquier tiempo en exceso a las dos horas antes mencionada en la atención de los asuntos antes mencionados se descontará de tiempo compensatorio acumulado o en su defecto de su licencia regular.

Inciso 4-6 El Delegado puede llevar a cabo otras funciones sujeto a lo establecido en el inciso que antecede, para asuntos entre las que se encuentran el colocar anuncios u otra información en el tablón de edictos, que sea costado por la Unión para esos propósitos, comunicar a La Administración y sus representantes información proveniente del sindicato y otros. La autorización no será denegada irrazonablemente.

En ningún caso se podrá colocar anuncios en los Tablones de Edicto costados por la Unión relacionados a controversias o que constituyan intereses adversos al Departamento. Tampoco podrá contener lenguaje amenazante u ofensivo hacia el Departamento o alguno de sus representantes. El lugar en los que se coloquen estos Tablones de Edictos deberá contar con la aprobación del Departamento.

Sección 5 La Administración proveerá dentro de las facilidades que tenga, al representante de La Unión o Delegado, que esté investigando o procesando una querrella, el uso de un lugar apropiado para poder reunirse con los empleados. El Departamento podrá permitir, el uso facilidades de comunicación tales como: fax, teléfono, máquina fotocopidora, correo interno, correo electrónico y otros, en caso de que se trate de un uso incidental, a juicio del

JH
D.C.B.

3321

Departamento, al trámite de la querrela y de contarse con dichos servicios en el lugar.

Sección 6 Las reuniones entre el Delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán normalmente en las inmediaciones del área de trabajo del empleado, excepto cuando precise una consulta con su Oficial de la Unión fuera de la agencia. Lo anterior no presume la obligación del Departamento de conceder tiempo oficial al empleado para reuniones con el Delegado u Oficial de la Unión. El Delegado informará y coordinará con su supervisor de la unidad correspondiente, que se propone tramitar o atender alguna querrela antes de así hacerlo. En ningún caso se interrumpirán las labores del área de trabajo de manera irrazonable.

Sección 7 Con relación a dar cumplimiento a cualquiera de las cláusulas del Convenio, el Presidente o la persona designada por éste, podrá consultar con prioridad al Administrador y/o el representante que este designe.

Sección 8 La Junta Directiva de La Unión, podrá participar en la discusión de asuntos oficiales durante horas laborables, cuando sean convocadas por La Administración y La Unión, y los mismos estén relacionados con la administración del Convenio Colectivo.

Sección 9 La Administración se compromete a que los empleados, cuya presencia sea necesaria y sean citados oficialmente por ésta, reciban tiempo razonable y suficiente con paga durante sus horas de trabajo para participar: de vistas en el Procedimiento de Quejas y Agravios y/o disciplinarios, reuniones entre La Unión y el patrono para modificar acuerdos suplementarios que surgen durante el término de un Convenio, o para participar en asuntos de interés común en las relaciones obrero-patronal. Esos empleados podrán participar en esas reuniones en calidad de representantes, Delegados, testigos, querellantes, entre otros.

Sección 10 Cuando Oficiales de la Junta Directiva de la Unión necesiten ausentarse de su área o centro de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido dentro de sus funciones, según definidas en este artículo, se le concederá tiempo para realizar la tarea sin afectar su salario y sin cargo a ninguna licencia, con previa notificación a su supervisor, sujeto a un término de un (1) día cada dos (2) meses. Dicho día no podrá ser fraccionado, ni acumulado.

Sección 11 La Administración reconocerá que los Delegados y miembros de la Directiva de La Unión podrán, distribuir información de La Unión, fuera de horas laborables, y en los períodos de descanso y toma de alimentos en los centros de trabajo, conforme a las leyes y reglamentos existentes, siempre y cuando sea coordinado con la Gerencia y no se trate de información relacionada a alguna controversia *bona fide* o que contenga lenguaje ofensivo,

amenazante o contrario a los intereses del Departamento o su representante.

Sección 12 La Administración reconocerá a la Junta de Directores de la Unidad Apropriada, una vez el/la Presidente de La Unión haya informado por escrito al la Jefe de la Agencia y éste haya recibido su designación.

338

A large, stylized handwritten signature in black ink, possibly reading 'J. J. J.' or similar, with a prominent loop at the end.A smaller handwritten signature in black ink, appearing to be 'J.C.B.' with a period under the 'B'.

PROCEDIMIENTOS DE QUEJAS Y AGRAVIOS XIII

(Firmada por las partes el 12 de junio de 2008)

Sección 1 Definiciones.

Inciso 1-1 **"Quejas y Agravios"** se entenderá como el procedimiento mediante el cual se ventilará cualquier violación a los términos de este Convenio y otras leyes aplicables, relacionadas a quejas, reclamaciones o diferencias de opinión en cuanto a la interpretación, aplicación o cumplimiento del Convenio o las leyes que afecte las relaciones de un empleado miembro de la Unidad Apropriadada y El Departamento.

Inciso 1-2 **"Querella"** es cualquier controversia, disputa, queja, reclamación, presentada por escrito por un empleado o por La Unión o por El Departamento, que concierne la interpretación, la aplicación, la definición o violación, en cualquier forma, de cualquier cláusula de este Convenio Colectivo o de cualquiera otra disposición de un derecho de los empleados contenida en las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales aplicables, reglamentos internos, ordenes generales, cartas circulares, memorandos del patrono o documentos similares que afectan adversamente las condiciones del empleo.

Inciso 1-3 Una **"Querella"** es definida, además, como cualquier diferencia de criterio, queja o disputa entre El Departamento y La unión o de cualquier otro empleado que alegue violación a sus derechos y que está relacionada con la aplicación, administración, definición o interpretación de este Convenio Colectivo.

Sección 2 Contenido de las Querellas.

Inciso 2-1 Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

- 1) El nombre del o de los querellantes.
- 2) Clasificación del puesto del o los querellantes.
- 3) División y/o lugar de trabajo de los querellantes involucrados y su supervisor.
- 4) La fecha en que ocurrieron los hechos, hechos y fundamentos que provocaron el inicio de la querella.

J.H.
D.C.B.

338

5) La sección del convenio, disposición legal y/o disposición que alegadamente se viola o se invoca.

6) El remedio solicitado por el empleado, la Unión o El Departamento.

7) La fecha en que se presenta la querrela.

Inciso 2-2 Esta información puede ser enmendada, antes de que dé inicio el proceso de arbitraje, siempre y cuando se mantenga el asunto central que provocó la querrela.

Sección 3 Obligación hacia el Procedimiento.

Inciso 3-1 El procedimiento establecido en esta Sección, es y será el procedimiento exclusivo para el trámite de todas las querellas que surjan en el lugar del trabajo.

Inciso 3-2 Todos los miembros de la Unidad Apropriada, incluyendo a los no afiliados, están obligados a utilizar este procedimiento.

Inciso 3-3 El Departamento se compromete a no aceptar, escuchar o tramitar querellas que se le presenten de forma directa o indirecta, que no provengan del Representante Exclusivo, en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

Inciso 3-4 Las partes reconocen su obligación de proveer al Representante de la otra parte, toda la información pertinente relacionada con una querrela.

Inciso 3-5 Las partes se comprometen a no interferir, restringir o coartar a ningún empleado en el ejercicio de sus derechos y funciones, al radicar una querrela a través de este procedimiento.

Sección 4 Las partes acuerdan que si se presenta una querrela sobre un asunto que no se puede resolver en los pasos iniciales del procedimiento, la misma se radicará, por mutuo acuerdo, en el siguiente paso para atender la querrela.

Sección 5 Las partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este Artículo, a las querellas consideradas especiales, éstas son: descensos, traslados, reclasificaciones, cesantías y determinaciones disciplinarias finales de la autoridad nominadora. Estos casos pasan directamente al Proceso de Arbitraje, cumpliendo con los términos establecidos.

JFA
D.C.B.

334

Sección 6 Las partes podrán retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento.

Sección 7 Las Partes reconocen el derecho legal que tiene un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio, que alegue una violación a sus derechos civiles en un caso de discrimen, de recurrir a los tribunales. Una vez el empleado escoja los tribunales para elevar sus planteamientos no tendrá la oportunidad de traer éstos a la consideración del Procedimiento de Quejas y Agravios, a menos que sea ordenado por el tribunal a agotar dicho proceso.

Sección 8 Las partes acuerdan dar prioridad, mediante el procedimiento establecido en este Artículo, a las querellas consideradas extraordinarias están son: alegaciones de violaciones a los derechos civiles, condiciones de trabajos que pongan en peligro la salud y seguridad de los empleados, sujeto a la Ley de Seguridad Ocupacional en el Empleo. Estos casos pasan al proceso de arbitraje cumpliendo con los términos establecidos.

Sección 9 Pasos del Procedimiento.

La Administración y La Unión acuerdan que el procedimiento de querellas debe llevarse a cabo durante horas laborables, conforme a los términos establecidos en este Artículo.

Todas las querellas deben ser resueltas utilizando el procedimiento descrito a continuación. Las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento para adelantar la solución final de la querella o someterla a arbitraje de forma directa. Las partes reconocen que el tiempo a utilizarse será durante horas laborables sin cargo a ningún tipo de licencia o descuento de salario. Las partes se esforzarán en solucionar prontamente cualquier queja, agravio o querella al nivel jerárquico más bajo de la organización donde ocurrió la controversia. En caso de que el supervisor del centro de trabajo o el Comité de Conciliación no resolviera la querella dentro del plazo de diez (10) días laborables provisto, la misma pasará al próximo paso del Procedimiento de Quejas y Agravios. Todo miembro de la Unidad Apropriada está obligado a utilizar este procedimiento.

Inciso 9-1 PASO 1 - SUPERVISOR INMEDIATO.

A La Unión, cualquier empleado o grupo de empleados, que se considere perjudicado por alguna acción de El Departamento, deberá presentar su queja a través del Delegado, por escrito, al Supervisor inmediato de su centro de trabajo dentro de los quince (15) días laborables siguientes a la ocurrencia del hecho que dio margen al agravio. El supervisor inmediato del empleado deberá reunirse con el querellante y con el

J. J. A.
D.C.B.

338

Delegado, durante la jornada de trabajo, para dialogar sobre la queja dentro de los próximos cinco (5) días laborables de recibida la querrela. Las partes suscribirán una certificación sobre el resultado de dicha reunión. De no tomarse una determinación en la reunión, el supervisor deberá decidir sobre la misma dentro de los próximos cinco (5) días laborables luego de efectuada la reunión. La contestación a dicha querrela se hará por escrito, al Delegado de la Unión.

Inciso 9-2 **PASO 2 – DIRECTOR DE LA OFICINA DE RELACIONES LABORALES Ó COMITÉ DE CONCILIACIÓN**

A DIRECTOR DE LA OFICINA DE RELACIONES LABORALES

1) Si el empleado (a) querellante no quedare satisfecho con la decisión del supervisor (a) inmediato (a) podrá someter el asunto por conducto del Delegado (a) u Oficial de la Unión— por escrito y fechado— ante la consideración del Director de la Oficina de Relaciones Laborales, dentro de los quince (15) días laborables siguientes a haber recibido la decisión del Supervisor (a) inmediato.

2) El Director de la Oficina de Relaciones Laborales de El Departamento tendrá diez (10) días laborales para contestar la querrela por escrito. En los primeros cinco (5) días, esta persona o su representante deberá reunirse, con el representante designado de la Unión para tratar de resolver la controversia informalmente. Si el asunto no es resuelto de manera informal o la decisión de El Departamento no es satisfactoria para la Unión, ésta podrá someter la querrela del empleado a arbitraje dentro de quince (15) días laborables.

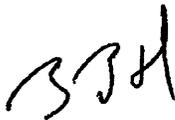
[Handwritten signature]
D.C.B.

[Handwritten signature]

B. COMITÉ DE CONCILIACIÓN.

1.) De considerarlo conveniente, las partes podrán acordar establecer un Comité de Conciliación compuesto por dos (2) representantes del Departamento y dos (2) representantes de la Unión para atender todas las querellas que se hayan sometido a la Oficina de Relaciones Laborales en el segundo paso, previo a que la misma sea sometida al procedimiento de Arbitraje establecido en este Convenio. Este Comité podrá ser activado a solicitud de cualquiera de las partes cuando el número de querellas en la Oficina de Relaciones laborales exceda de veinte (20) casos. Si el Comité de Conciliación es activado a solicitud del Departamento el tiempo utilizado por el Delegado no se descontará del tiempo autorizado en el **Inciso 4-5** del Artículo "Delegados y Representantes de la Unión". De ser activado el Comité de Conciliación a solicitud de la Unión se procederá según la el **Inciso 4-5** del Artículo "Delegados y Representantes de la Unión". El Comité tendrá treinta (30) días laborables para atender, tratar de resolver las querellas y suscribir una certificación estableciendo un acuerdo o la ausencia de este.

2.) De no lograr conciliar la querella sometida y discutida en el Comité de Conciliación, la parte interesada podrá someter el caso ante la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha que se certificó la decisión adoptada en el Comité de Conciliación.

Handwritten signature and initials, possibly "JH" and "DCB".Handwritten initials, possibly "BBH".

3) Este Comité se podrá reunir las veces que sea necesario, para tratar de llegar a un acuerdo que ponga fin a la querrela, queja, agravio o reclamación de existir alguna. No obstante, luego de celebrada dos reuniones sin llegar a un acuerdo, cualquiera de las partes podrá dar por concluido la atención de la querrela, queja, agravio o reclamación ante el Comité y someter la querrela a Arbitraje. Para fines de estas reuniones un (1) representante de la Unión y un (1) representante del Departamento constituirán quórum. Las reuniones solo se podrán suspender por causa debidamente justificada y se suspenderá por notificación escrita a la otra parte con no menos de tres (3) días de anticipación, salvo por motivos de fuerza mayor en que no sea posible anticipar la imposibilidad de comparecer. Cuando surja una suspensión, inmediatamente se elegirá una nueva fecha para re-asignar la reunión del Comité.

4) Las partes firmarán una resolución sobre el resultado de la reunión de conciliación y la misma formará parte del expediente del caso. Las querrelas o casos se verán en orden de fecha en que fueron radicados a menos que por consideraciones extraordinarias las partes acuerden darle prioridad a alguna otra.

5) Los miembros del Comité de Conciliación coordinarán todo lo relacionado con las convocatorias de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con este segundo paso.

JH
D.C.B.

331

6) Las decisiones del Comité de Conciliación podrán ser revisadas por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público por errores de derecho o por los siguientes causales:

- a) Fraude.
- b) Conducta impropia.
- c) Falta de debido procedimiento de ley
- d) Que la decisión no resuelva todos los asuntos en controversia.

Inciso 9-3 PASO 3 – ARBITRAJE.

A De no resolverse satisfactoriamente la controversia en los pasos anteriores, las partes, individualmente o conjuntamente, procederán a radicar por escrito la solicitud de arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, en un período no mayor de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que se suscribió la resolución del caso por el Director de la Oficina de Relaciones Laborales o el Comité de Conciliación, según sea el caso.

B Procedimiento de Selección del Árbitro

1) La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público designará un árbitro de mutua selección entre las partes mediante un sistema de eliminación.

2) La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público enviará una terna de árbitros a ambas partes y cada parte eliminará un nombre de la terna.

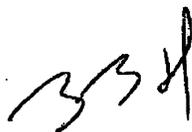
3) La Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público designará entonces al árbitro que no haya sido eliminado por ninguna de las partes en la terna. Si luego de cinco (5) días laborables las partes no han seleccionado al árbitro mediante este proceso, la Comisión designará al árbitro y lo notificará a las partes.

C El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes.

JH
O.C.B.

378

- D Las controversias o asuntos serán sometidos al árbitro mediante un proyecto de sumisión por cada parte. El árbitro celebrará las vistas que considere necesarias para recibir toda clase de prueba que estime procedente, a menos que las partes, por común acuerdo, sometan los hechos de la controversia o asunto por medio de una estipulación escrita. Las partes en controversia tienen derecho a una vista, si así lo solicitan expresamente, a carearse con los testigos adversos y a comparecer con sus respectivos representantes legales. El Árbitro tendrá autoridad para citar testigos cuando sean empleados de La Unión y El Departamento.
- E El árbitro resolverá la controversia o asunto rindiendo su laudo por escrito, formulando las conclusiones pertinentes en cuanto a los hechos de la controversia y en cuanto a la aplicabilidad del derecho y de este Convenio. Nada de lo aquí dispuesto faculta al árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio.
- F Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el árbitro la información que este les solicite.
- G El tiempo límite para que las partes sometan sus alegatos finales o memoriales por escrito no sobrepasará diez (10) días de haber concluido las vistas frente al Árbitro.
- H Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste, igual que la parte compareciente.
- I Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que El Departamento y La Unión a través de sus representantes u oficiales decidan por acuerdo suscrito por ambos, extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado. Los testigos que sean citados por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público durante el procedimiento de arbitraje y que fueran empleados del Departamento no se les descontará de su tiempo regular ni de licencia de clase alguna por este motivo.
- J El tiempo de su jornada regular utilizado por el Delegado en la comparecencia a la vista de arbitraje será con paga y no se descontará de licencia de clase



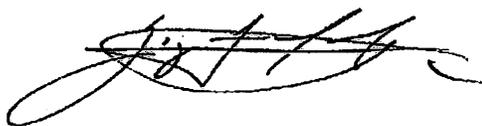
alguna, cuando este comparezca citado por el árbitro como testigo.

K A los fines de este Artículo, se entenderá por días laborables los cinco (5) días de la semana, de lunes a domingo, dependiendo de la jornada de trabajo del empleado. Esto no afecta de modo alguno el Artículo de "Contabilidad de Tiempos Limites" provisto en este Convenio Colectivo.

L Las decisiones o laudos serán redactados por escrito por el árbitro. Las mismas serán finales y firmes, conforme a derecho. Solamente podrán impugnarse en los tribunales los laudos de arbitraje por errores de derecho y por las siguientes causales:

- 1) Fraude.
- 2) Conducta impropia árbitro.
- 3) Falta de debido procedimiento de ley.
- 4) Laudo contrario a la política pública.
- 5) Falta de jurisdicción.
- 6) El laudo es incompleto, no es claro o no es conforme a derecho.
- 7) Defecto en la sumisión.
- 8) Violación del deber de representación justa e imparcial, una vez que determinado esto por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

338



O.C.B.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS XIV^{NA}
(Acordada por las partes el 26 de junio de 2008)

- Sección 1** La Autoridad Nominadora incorporará en este Convenio Colectivo la filosofía de aplicar medidas correctivas progresivas de acuerdo con los hechos de cada caso y tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado, de acuerdo con las Normas de Conducta y Medidas Disciplinarias, vigentes.
- Sección 2** En todos los casos que puedan conllevar acciones disciplinarias deberán formularse cargos específicos por escrito, incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares y la sanción que se pretende imponer. Los mismos se notificarán al empleado. Esta notificación se hará no más tarde de sesenta días (60) días laborables a partir luego de concluida la investigación, salvo justa causa. No se entenderá culminada una investigación hasta tanto la Autoridad Nominadora evalúe y acoja una acción definitiva sobre la investigación realizada.
- Sección 3** Cuando el Supervisor Inmediato quiera reunirse con un empleado para una investigación que conlleve posibles acciones disciplinarias, deberá notificarlo previamente al empleado con tiempo razonable. El empleado tendrá el derecho de estar acompañado por el Delegado en esta reunión.
- Sección 4** Cuando un empleado incurra en infracción a las normas de conducta, se le aplicará la medida correctiva o disciplinaria adecuada. Las acciones correctivas que se utilizarán serán las establecidas por el reglamento de la Agencia.
- Sección 5** La medida correctiva o acción disciplinaria que se aplique, deberá estar sostenida por la prueba y guardar proporción con la infracción cometida.

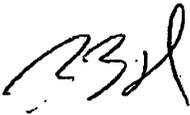
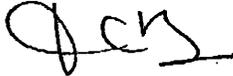


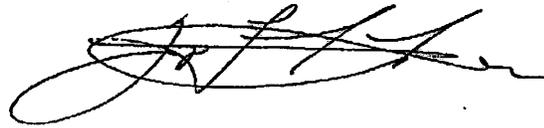
ACB

Sección 6 Durante la investigación, la Agencia no restringirá, coartará, ni limitará los derechos al empleado.

Sección 7 La Autoridad nominadora no hará referencia en cualquier caso contra un empleado a documentos disciplinarios que envuelvan amonestación escrita cuya determinación final se haya emitido pasado 24 meses y 60 meses en casos de suspensión de empleo y sueldo.

Sección 8 Será causa para la suspensión de empleo, pero no de sueldo (suspensión sumaria) cuando la conducta imputada al empleado configure una situación real o potencial de peligro para la salud, vida, propiedad o moral de los empleados de la Agencia o de la ciudadanía en general. En tales casos, estarán obligados a celebrar la vista informal dentro del término de diez (10) días siguientes a la acción de suspensión.

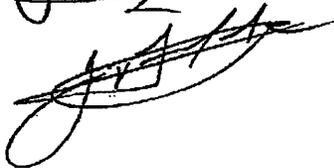


ARTICULO XV**CONTABILIDAD DE TIEMPOS LÍMITES**
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** El tiempo límite en todos los procedimientos de este Convenio, incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravios, comienza a contar desde el día en que se recibe la comunicación escrita por medio de correo certificado o entrega de mensajero, fax o entrega personal.
- Sección 2** En el caso del correo regular, cuando no es razonable el uso de los medios mencionados anteriormente, se comienza a contar a partir de tres (3) días calendario del sello de correo.
- Sección 3** Si el día límite para someter la querrela o su respuesta cae en sábado, domingo o un día feriado o concedido libre por proclama del (la) Gobernador(a) el tiempo límite de la querrela o respuesta se ubicará en el próximo día de trabajo regular.
- Sección 4** Las partes acuerdan que los tiempos límites de los pasos identificados en el Procedimiento de Quejas y Agravios, incluyendo arbitraje, no podrán ser extendidos a menos que las partes lo acuerden por escrito.

33d

OCB



ARTICULO XVI**DESTAQUE**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 1 Definición.

Es el movimiento de un empleado, dentro o fuera de La Agencia, por un período de tiempo determinado.

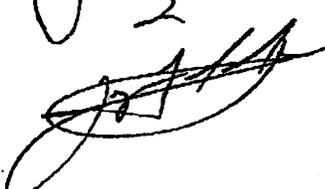
Sección 2 Destaque de Emergencia.

En situaciones de emergencia o en circunstancias imprevistas, el destaque se hará por un máximo de doce (12) meses, al cabo de los cuales, el empleado podrá regresar a su lugar original de trabajo.

Sección 3 Restricciones.

Los destakes no podrán ser utilizados como medida disciplinaria, ni podrán hacerse arbitrariamente, ni cuando resulte claramente oneroso para el empleado.

Sección 4 La Oficina de Recursos Humanos de la Agencia le advertirá al empleado sobre su derecho a acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio, de no estar de acuerdo con el destaque.

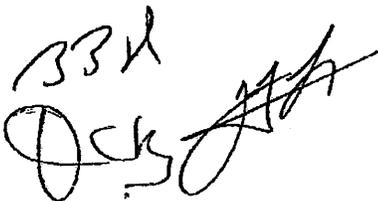
331
002


ARTICULO XVII

EXPEDIENTES DE PERSONAL

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** El Departamento mantendrá los siguientes expedientes para cada uno de sus empleados bajo la custodia de la División de recursos humanos de la Agencia:
- Inciso 1-1 Uno que refleje el historial completo del empleado desde la fecha de su ingreso original al servicio público hasta la fecha de su separación definitiva del servicio.
- Inciso 1-2 Uno confidencial y separado que contenga las instrucciones, determinaciones y certificaciones de índole médica, a tenor con lo establecido por la Ley Federal para Americanos con Impedimentos (ADA).
- Inciso 1-3 Uno que contenga copia de todos los informes de cambio y demás documentos e información requerida para fines de retiro.
- Sección 2** Los expedientes individuales de los empleados tendrán carácter confidencial, no obstante, estos podrán ser examinados para fines oficiales por empleados o funcionarios autorizados o cuando el propio empleado lo autorice por escrito para otros fines.
- Sección 3** Todo empleado miembro de Unidad Apropiada tiene el derecho a examinar su expediente en compañía del custodio de los expedientes de la Agencia. En el caso de que el empleado esté incapacitado por razón de enfermedad física que le impida asistir personalmente al examen del expediente, podrá delegar por escrito en un representante. En el caso de que el impedimento sea incapacidad mental, el expediente podrá ser examinado por la persona que sea designado tutor por orden del Tribunal, o la persona designada por orden del Tribunal bajo las mismas condiciones establecidas en esta sección.
- Sección 4** Los empleados podrán obtener copia certificada de los documentos contenidos en sus expedientes mediante el pago del costo de reproducción más cualesquiera derecho que por ley se exigieren. En el plazo máximo de diez (10) días laborables se entregará copia del documento solicitado.
- Sección 5** Los empleados miembros de la Unidad Apropiada podrán autorizar por escrito a un representante de la Unión para revisar su expediente de personal mientras se estén dilucidando casos de querellas en el procedimiento creado por este Convenio y revelará de toda responsabilidad al Departamento. Esta revisión se hará en presencia de un funcionario de la Autoridad Nominadora debidamente autorizado.

BBH


ARTICULO XVIII**PROCEDIMIENTOS EN LAS TRANSACCIONES DE PERSONAL**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** La Autoridad Nominadora proveerá a los empleados miembros de la Unidad Apropriadada una hoja con el balance acumulado de las licencias regulares, de enfermedad y de tiempo extra trabajado desde su última notificación hasta el momento que entre en vigor de este Convenio, y proveerá los balances acumulados cada seis (6) meses durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Copia de este documento estará disponible en el expediente de personal. De no haber acuerdo entre el empleado y la Autoridad Nominadora en el contenido de la hoja de balance, el empleado podrá agotar los remedios que se establecen en el Convenio para su reclamación.
- Sección 2** El Departamento preparará y proveerá la hoja de la descripción de tareas y deberes, **AJ 289** (Descripción del Puesto), a todo aquel empleado que no la tenga disponible en su expediente, Copia de este documento será entregado a cada uno de los empleados quince (15) días laborables luego de solicitado. La descripción del puesto será de tal naturaleza que oriente al empleado respecto a las funciones generales, esenciales y marginales que debe realizar, sobre el propósito de cada función, que permita a la Autoridad Nominadora cumplir adecuadamente su gestión pública. Los empleados realizarán las tareas descritas en este documento.

msd
DGB
JJA

Artículo XIX**CLASIFICACIÓN Y RETRIBUCIÓN DE PUESTO**
(Aprobada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** La revisión del Plan de Clasificación y Retribución que incumbe a los empleados en puestos de carrera se mantendrá al día mediante la actualización frecuente de las descripciones de puestos, las especificaciones de clases y las asignaciones de los puestos a las clases. Estas revisiones serán notificadas a la Unión previa a la implantación de los mismos.
- Sección 2** Cualquier cambio permanente y reiterado en las funciones de un puesto, hacia deberes de otro puesto, podrá conllevar la reclasificación del puesto.
- Sección 3** Nada de lo dispuesto en este Artículo menoscabará las prerrogativas gerenciales de la Agencia al clasificar y retribuir puestos.

331
JCS
JCS

ARTICULO XX

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN (Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** El Departamento deberá ofrecer la oportunidad de competir en sus procesos de reclutamiento y selección a toda persona cualificada, en atención a aspectos tales como logros académicos, profesionales y laborales, conocimientos, capacidad, habilidades, destrezas, ética del trabajo; y sin discrimen por razones de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, por ideas políticas y religiosas condición de veterano, ni por impedimento físico o mental.
- Sección 2** El reclutamiento y selección del personal de la Agencia se hará con atención al principio de mérito dispuesto en la Ley Núm. 184 de 2004, según enmendada. Los procesos serán justos, objetivos, transparentes y con este fin la Autoridad Nominadora reclutará personal, cumpliendo con el principio de mérito. La Autoridad Nominadora desarrollará Registros de Elegibles de acuerdo a la Ley.
- Sección 3** El reclutamiento deberá llevarse a cabo mediante un proceso en virtud del cual los aspirantes compitan en igualdad de condiciones y otras que la ley provea.
- Sección 4** Las normas de reclutamiento se revisarán periódicamente para atemperarlas a los cambios que ocurrieren.
- Sección 5** Se abrirá convocatoria especificando la posición disponible, descripción de tareas, naturaleza del trabajo, sueldo, beneficios y fecha de la convocatoria. El Departamento notificará a la Unión de dicha convocatoria de forma electrónica y autorizará a la Unión a publicar la misma en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio.
- Sección 6** Los Registros de Elegibilidad se establecerán conforme a las siguientes disposiciones:
- Inciso 6-1 En caso de puntuaciones iguales se determinará el orden para figurar en los Registros tomando en consideración uno o más de estos factores:
- 1) Preparación académica general relacionada a la clase de puesto.
 - 2) La experiencia relacionada con la clase del puesto.
 - 3) El índice o promedio de los estudios académicos o especiales.
 - 4) Fecha en que soliciten.
- Sección 7** Todo miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio que solicite en una convocatoria tendrá el derecho de recibir por parte de la Autoridad Nominadora una notificación escrita donde se establezcan las razones por las cuales se determinó que no cualificó para el registro de elegibles. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

Handwritten signatures and initials, including what appears to be 'JAA', '33h', and 'A.A.'.

Sección 8 A todo candidato miembro de la Unidad Apropriadada cuyo nombre se elimine o no sea incluido en un Registro de Elegibles se le enviará notificación escrita. En esta notificación se le advertirá al empleado que podrá acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios provisto en este Convenio de no estar de acuerdo.

Sección 9 En reclutamiento por competencias, los puestos permanentes vacantes a cubrirse se hará mediante la certificación y selección de los candidatos que figuran en los Registros de Elegibles.

Sección 10 Contrataciones de Empleados Transitorios y/o Irregulares.

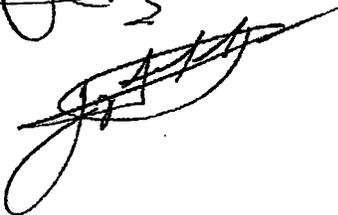
Inciso 10-1 La Autoridad Nominadora acuerda que los puestos transitorios o irregulares se crearán en casos especiales y con duración fija, según el ordenamiento aplicable. Estos puestos transitorios o irregulares no se utilizarán para violentar las disposiciones de este Convenio o para menoscabar la integridad de la Unidad Apropriadada.

Inciso 10-2 La Autoridad Nominadora podrá reclutar empleados transitorios o irregulares a tenor con las aplicaciones de las leyes aplicables bajo los términos establecidos en los mismos. Estos empleados estarán excluidos de la Unidad Apropriadada.

Sección 11 Cualquier miembro de la Unidad Apropriadada que entienda que sus derechos han sido afectados por los procedimientos que se incluyen en este Artículo, podrá agotar los remedios establecidos en el presente Convenio Colectivo.

33A

De la



EVALUACIONES Y PERÍODO PROBATORIO XXI

(Firmada por las partes el 5 de junio de 2008)

Sección 1 Definición.

El Período Probatorio es el término de tiempo durante el cual un empleado, al ser nombrado en un puesto, se encuentra en período de adiestramiento y prueba, sujeto a evaluaciones periódicas en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho periodo el empleado no tiene adquirido ningún derecho propietario en el puesto en el que esta a prueba.

Sección 2 Las evaluaciones del personal se realizaran como mínimo una vez al año.

Sección 3 Toda persona seleccionada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera que estén incluidos en la Unidad Apropiada y cubierto por este Convenio, tendrá derecho a un período probatorio que no sea mayor de lo establecido en el plan de clasificación de la Agencia.

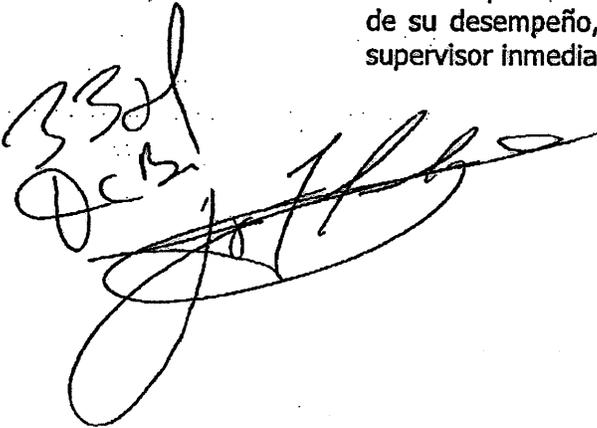
Sección 4 El (los) supervisor(es) será(n) el(los) responsable(s) de evaluar a los empleados en período probatorio.

Sección 5 Todas las evaluaciones serán discutidas con el empleado, miembro de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio

Sección 6 El periodo probatorio quedará interrumpido por aquellas circunstancias dispuestas por ley. El empleado reanudará el período probatorio restante una vez regrese a las funciones del puesto para los que fue reclutado.

Sección 7 En caso de que el empleado miembro de la Unidad Apropiada sea separado de su puesto en el transcurso o al final del periodo, se le notificará dicha separación mediante comunicación escrita de la Agencia, acompañada de la última evaluación de ésta no haberse entregado previamente.

Sección 8 En caso de que el empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio no esté de acuerdo con la evaluación de su desempeño, podrá recurrir a discutir la evaluación con su supervisor inmediato.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner. The initials '332' and 'DCB' are visible above a large, stylized signature.

ARTICULO XXII**ASCENSOS**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 1 Definición.

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

Sección 2 Objetivo de los Ascensos.

El objetivo de los ascensos es atraer al mejor personal para cubrir puestos públicos. Ofrecer oportunidades para mayor progreso de sus servidores, según se desarrollan sus capacidades para prestar buenos servicios, mantener un alto nivel de satisfacción y ejecución entre los empleados y lograr retener en el servicio a los más capacitados.

Sección 3 Todo ascenso se hará con atención al principio de mérito y las leyes aplicables.**Sección 4** El patrono se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados.**Sección 5** Al surgir una oportunidad de ascenso o de cubrir un puesto de nueva creación en La Agencia, la Autoridad Nominadora autorizará a la Unión a publicar la misma en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio, sin menoscabo a la responsabilidad del Departamento en este asunto. Se le dará la oportunidad de competir a todos aquellos empleados cualificados y a los que estén cubiertos por este Convenio interesados en dicho(s) puesto(s), que estén debidamente cualificados para que completen la solicitud correspondiente y cumplan con los requisitos establecidos.**Sección 6** Se podrá separar de puesto a un empleado de carrera durante o al final de su período probatorio, cuando se determine que su progreso y adaptabilidad a las normas vigentes no han sido satisfactorios, luego de haber sido debidamente orientado y adiestrado. Si por su ejecución en el servicio y no por hábitos y actitudes, el empleado fuere separado del período probatorio e inmediatamente antes de ese nombramiento hubiere servido satisfactoriamente como empleado regular en otros puestos, tendrá derecho a que se reinstale en un puesto igual o similar al que ocupó con status regular. Si la separación del servicio fuera debido a hábitos o actitudes del empleado, se podrá proceder a su separación mediante el procedimiento de destitución establecido en la agencia.**Sección 7** Los empleados representados por este Convenio, 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.

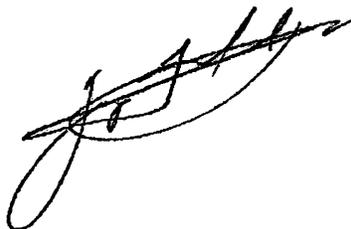
334
OCH JFA

Sección 8 Ascenso sin Oposición

Se podrá autorizar ascensos sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las cualificaciones especiales de los empleados así lo justifiquen, previa aprobación del examen. Para determinar las cualificaciones de los empleados se considerará los criterios establecidos en la Ley 184, 2004, según enmendada.

334

DCB

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end.

TRASLADOS XXIII

(Firmada por las partes el 12 de junio de 2008)

- Sección 1** Definición. Es el movimiento de un empleado, dentro de la Agencia, de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, incluida en la unidad apropiada, siempre que el empleado reúna los requisitos para el puesto al que ha de ser trasladado. También se podrán efectuar traslados entre agencias comprendidas en la Administración Central, entre los Administradores Individuales, entre estos y los Municipios y viceversa.
- Sección 2** Los traslados del personal, solo podrán hacerse a petición formal del empleado o respondiendo a necesidades del servicio público o conforme lo que establece la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada.
- Sección 3** Los traslados voluntarios se llevaran a acabo o se harán efectivos no más tarde de treinta (30) días laborables de haber sido aprobado el mismo.
- Sección 4** No podrán hacerse traslados arbitrariamente, sin embargo la Administración retendrá la facultad de llevar a cabo traslados en aquellas circunstancias en que sea necesario tomar medidas cautelares provisionales y adecuadas con el fin de preservar un clima de trabajo saludable y seguro para los empleados y la óptima prestación de los servicios, ello no será considerado como una acción disciplinaria. En ningún momento, ni el traslado ni el movimiento cautelar podrá resultar oneroso para el empleado objeto del mismo. El mero aumento en gastos económicos o cambio en las circunstancias del empleado no se considerará oneroso.
- Sección 5** Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase, el status de los empleados permanecerán inalterado y no será necesario un periodo probatorio.
- Sección 6** Cuando el traslado sea generado por la solicitud formal del empleado, se podrá revocar el mismo, a solicitud de éste, siempre y cuando no haya sido efectiva la fecha de dicho traslado.

JH

DCB

BBH

Sección 7 Cuando el traslado responda a la necesidad del servicio solicitado por la Autoridad Nominadora, se le notificará al empleado con treinta (30) días calendarios de anticipación, salvo justa causa. En caso de que el empleado no esté de acuerdo con el traslado, podrá impugnar el mismo en la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servio Público, radicando la correspondiente solicitud de arbitraje dentro del término de quince (15) días a partir de la notificación del traslado y según lo dispuesto en el Procedimiento de Quejas y Agravios.

37A



JCB

ARTICULO XXIV**ANTIGÜEDAD**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 1 Antigüedad comprenderá el tiempo no interrumpido que un empleado, miembro de la Unidad Apropiada, haya prestado servicios en el Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

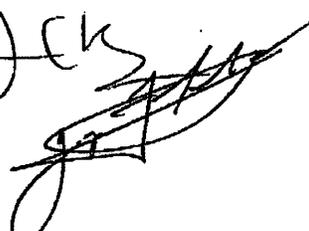
Sección 2 Formas de Perder la Antigüedad.

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

1. Destitución de empleo por justa causa.
2. Separación en período probatorio, siempre y cuando, no tenga derecho a reinstalación a un puesto de la Unidad Apropiada.
3. Renuncia voluntaria.

Sección 3 En situaciones de cesantías, la antigüedad será considerada el tiempo de servicio continuo y acumulado por el miembro de la Unidad Apropiada y la misma dejará de computarse al momento de quedar cesanteado el empleado.

Sección 4 El Departamento reconoce como uno de los criterios, en casos de igual capacidad e idoneidad, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo a los fines de ascenso, adjudicación de nuevos puestos, cesantías, reemplazo, y reasignación de funciones, según se dispone en este Convenio.

334
OK


CESANTÍAS xxv

(Firmada por las partes el 12 de junio de 2008)

Sección 13 La Administración se compromete a garantizar seguridad de empleo a todos los empleados de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, según los parámetros dispuestos por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada y los reglamentos de personal aplicables a la Agencia. La Agencia previo acuerdo con la Unión, agotará todas las alternativas a su disposición antes de efectuar cualquier tipo de Cesantía.

Sección 14 La Administración acuerda utilizar como criterio principal para decretar cesantías la antigüedad, entendiéndose todo servicio prestado en el servicio público, de manera que queden cesantes los empleados con menos tiempo en el servicio ~~la persona~~.

Sección 15 De ser necesaria la implementación del plan de cesantías o cierre de centros de trabajo, durante la vigencia de este Convenio, La Administración notificará a La Unión y los empleados afectados con treinta (30) días laborables de antelación a la implantación de un plan de cesantías. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para prevenirla o minimizarla. En dicha notificación se informará, además, al empleado de su derecho de acudir al Procedimiento de Quejas y Agravios de este Convenio.

Sección 4 Orden Prelación: El orden de prelación en caso de cesantías es el siguiente: serán separados en primer término los empleados irregulares, en segundo término los empleados temporeros, en tercer término los empleados transitorios, en cuarto término los empleados probatorios (excepto los probatorios en ascenso) y en último serán separados los empleados regulares.

Sección 5 Ninguna cesantía de empleados será efectiva, a menos que se cumpla con el requisito de notificación dispuesto en este Artículo.

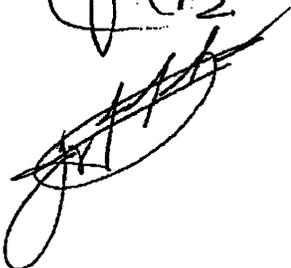


ARTICULO XXVI

DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE

(Aprobada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** La Autoridad Nominadora elaborará un plan anual de adiestramientos, capacitación y desarrollo profesional del personal para todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada, basado en un estudio de necesidades y prioridades.
- Sección 2** La Autoridad Nominadora se compromete a mantener en archivo, un historial de adiestramiento y capacitación profesional de cada empleado, de manera que pueda utilizarse para tomar decisiones relativas o en ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones, adiestramientos, otras acciones de personal compatibles con el principio de mérito.
- Sección 3** La Agencia anunciará a los empleados miembros de la Unidad Apropriada las oportunidades de becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios o cursos de corta o larga duración, y oportunidades de paga de matrícula, pasantías e intercambios de personal en y entre Puerto Rico y el exterior.
- Sección 4** El tiempo utilizado en aquellos cursos y/o adiestramientos que se les requiera al empleado miembro de la Unidad Apropriada y cuya participación sea compulsoria y requerida por la Agencia o por ley para realizar las funciones de su puesto, será considerado como asunto oficial y no se le descontará de su salario o licencias acumuladas.
- Sección 5** El Departamento podrá coordinar y solicitar los adiestramientos necesarios para aquellos empleados miembros de la Unidad Apropriada. Nada de lo aquí acordado comprometerá a terceros que no sean parte de este Convenio.

334
RC12


ARTICULO XXVII

SALARIOS

(Acordado entre las partes el 1 de julio de 2008)

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo a los Miembros de la Unidad Apropriada se les concederá los aumentos salariales que se indican a continuación:

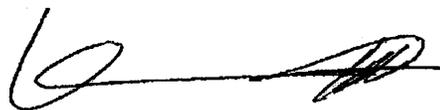
A) La Agencia se compromete solicitar y requerir como parte de su petición presupuestaria para el año fiscal 2008-2009 una cantidad igual a un aumento salarial de **\$100.00** mensuales por empleado de la Unidad Apropriada, el cual de así aprobarse sería efectivo el 1ro de julio de 2008.

B) La Agencia se compromete a solicitar y requerir como parte de su petición presupuestaria para el año fiscal 2009-2010 una cantidad igual a un aumento salarial de **\$125.00** mensuales por empleado de la Unidad Apropriada, el cual de así aprobarse sería efectivo el 1ro de julio de 2009.

Sección 2 Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por Ley se aprueba un aumento salarial mayor para cualesquiera de los años mencionados en la Sección 1, para los Empleados Públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropriada conforme a la Legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, La Administración cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado.

Sección 3 La Agencia se comprometa a solicitar y requerir como parte de su petición presentación presupuestaria para el año fiscal 2008-2009 y 2009-2010 una cantidad igual a los aumentos salariales antes establecidos.

331
DUB



Sección 4. La Agencia defenderá la solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para lograr los aumentos antes mencionados. Dichos aumentos serán efectivos al momento de que el mismo sea aprobada y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y firmado por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

Sección 5. La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la agencia será liberada de la responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

331
JCB



**ARTICULO XXVIII
BONO DE NAVIDAD**

(Acordado entre las partes el 1 de julio de 2008)

Sección 1- Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, La Administración concederá los aumentos al Bono de Navidad que se indica a continuación a los miembros de la Unidad Apropriada.

\$1,100.00 dólares para diciembre del 2008 para un aumento de **\$100.00**

\$1,200.00 dólares para diciembre de 2009 para un aumento de **\$100.00**

Sección 2 Si la Asamblea Legislativa o por Orden Ejecutiva o por Ley se aprueba un aumento salarial mayor para cualesquiera de los años mencionados en la Sección 1, para los Empleados Públicos, el mismo se otorgará a los miembros de la Unidad Apropriada conforme a la Legislación que se apruebe a esos efectos, atendiendo al proceso de asignación y distribución del Fondo General. De aprobarse algún aumento menor a lo establecido en la Sección 1 de este Artículo, La Administración cubrirá la cantidad que falte hasta llegar a lo acordado.

Sección 3 La Agencia se comprometa a solicitar y requerir como parte de su petición presentación presupuestaria para año fiscal 2008-2009 y 2009-2010 una cantidad igual a un aumento de bono de navidad \$100.00 por empleado de la Unidad Apropriada.

Sección 4 La Agencia defenderá la solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para lograr los aumentos antes mencionados. Dichos aumentos serán efectivos al momento de que el mismo sea aprobada y asignado por la Asamblea

331
JEB.



Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y firmado por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

Sección 5 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la agencia será liberada de la responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

Sección 6: Si en el ejercicio de su facultad constitucional la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada al pago del Bono de Navidad para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales acordados, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordado, modificar dicho aumento conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con el aumento pactado por no haber sido asignado del Fondo General.

33d
QCS

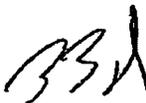


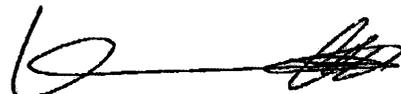
ARTICULO XXIX

BONO DE RATIFICACION

(Acordado entre las partes el 1 de julio de 2008)

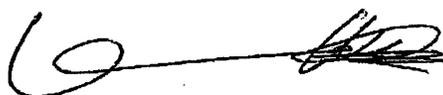
- Sección 1** Efectivo en julio de 2008, la Administración otorgará la cantidad de doscientos dólares (\$200.00), no recurrentes, y sujeta a los descuentos mandatorios de Ley, a todos los oficiales miembros de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio Colectivo y que a la firma del Convenio estén prestando servicios para la Administración de Instituciones Juveniles en puestos de carrera y se encuentren devengando salarios por ello.
- Sección 2** La Agencia se comprometa a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente para el Año Fiscal 2008-2009 que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para otorgar este Bono de Ratificación. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Este Bono de Ratificación será efectivos si el mismo es aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y firmado por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).
- Sección 3** La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la agencia será liberada de la responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.





Sección 4 Si en el ejercicio de su facultad constitucional la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada al pago del Bono de Ratificación, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una (1) semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordado, modificar dicho acuerdo conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con el aumento pactado por no haber sido asignado del Fondo General.

3321
JCS

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'C' followed by a horizontal line and a scribbled-out name.

ARTICULO XXX
BONO DE VERANO

(Acordado entre las partes el 1 de julio de 2008)

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo a los Miembros de la Unidad Apropriada se les concederá los aumentos salariales que se indican a continuación:

\$300 dólares de bono de verano para el mes de julio de 2008.

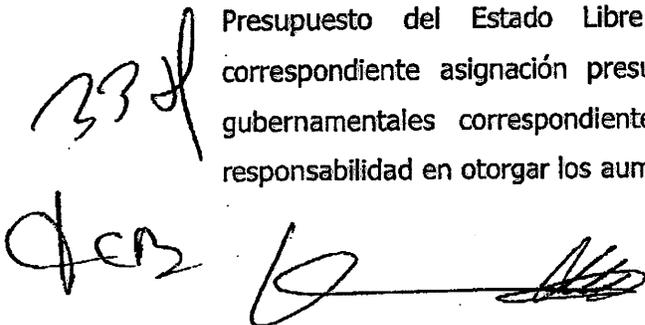
\$300 dólares de bono de verano para el mes de julio de 2009.

Sección 2 La Agencia se comprometa a solicitar y requerir como parte de su petición presentación presupuestaria para el año fiscal 2008-2009 y 2009-2010 una cantidad igual a un bono de verano de \$300 por empleado de la Unidad Apropriada.

Sección 3 La Agencia defenderá la solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico para lograr los aumentos antes mencionados. Dichos aumentos serán efectivos al momento de que el mismo sea aprobada y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y firmado por el Honorable Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado, aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP).

Sección 4 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria por la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la agencia será liberada de la responsabilidad en otorgar los aumentos aquí negociados.

334
JCS



ARTICULO XXXI

PLAN MÉDICO

(Acordado entre las partes el 1 de julio de 2008)

Sección 1 Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, La Administración hará la siguiente aportación para cubrir parte del costo del plan médico:

Año fiscal 2008-2009 **\$125.00** dólares mensuales al para un aumento de \$25.00, efectivo el 1ro de julio de 2008

Año fiscal 2009-2010 **\$150.00** dólares mensuales para un aumento de \$25.00, efectivo el 1ro de julio de 2009

Sección 2 La Agencia se compromete a presentar ante la Asamblea Legislativa un presupuesto correspondiente para los años fiscales subsiguientes, que contendrá las partidas específicas con el monto total de dinero necesario para las aportaciones patronales al plan médico aquí acordadas. La Agencia defenderá dicha solicitud presupuestaria ante la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (OGP); y defenderá el presupuesto recomendado por la OGP ante la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El aumento contemplado será efectivo si el mismo es aprobado y asignado por la Asamblea Legislativa del Estado Libre Asociado de Puerto Rico firmado como parte del presupuesto por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y asignado aprobado y desembolsado por la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 3 La Unión reconoce y acepta la difícil situación fiscal de la Agencia y entiende que a falta de una aprobación presupuestaria de la Legislatura del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la Oficina de Gerencia y Presupuesto del E.L.A y la correspondiente asignación presupuestaria de parte de las agencias gubernamentales correspondientes, la Agencia será liberada de responsabilidad en otorgar el aumento aquí negociado.

Sección 4 Si en el ejercicio de su facultad constitucional la Asamblea Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada al pago de la aportación al plan médico, tanto la Unión como la Agencia se reunirán una semana después de la aprobación del presupuesto por la

Legislatura para evaluar la implantación de los aumentos aquí acordado, modificar dicho aumento conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica de cumplir con el aumento pactado por no haber sido asignado del Fondo General.

332

QEB

6

JORNADA DE TRABAJO
(Firmada por las partes el 5 de junio de 2008)

Sección 1 Horas Trabajadas.

Las horas trabajadas comprenderá todo el tiempo durante el cual se le requiere a un empleado prestar servicios o permanecer en el recinto del trabajo o en un determinado lugar de trabajo y todo el tiempo durante el cual se le ordene o autorice expresamente a realizar trabajo.

Sección 2 Jornada Regular de Trabajo

Inciso 2-1 La jornada regular semanal para los empleados regulares de carrera no excederá de cuarenta (40) horas ni será menor de treinta y siete y media (37.5) horas, sobre la base de cinco (5) días laborables, salvo disposiciones en contrario de las leyes especiales. La jornada diaria no excederá de ocho (8) horas. Se concederá a los empleados dos (2) día de descanso consecutivo, para cada jornada semanal de trabajo, según las disposiciones de la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada y la reglamentación de la Agencia aplicable.

Inciso 2-2 Cuando los miembros de la unidad apropiada salgan desde su residencia fija o privada a otro lugar que no sea su Centro de Trabajo, la Agencia determinará y calculará las horas trabajadas conforme a las disposiciones de la Ley de Normas Razonables de Trabajo (FLSA),

Inciso 2-3 Cualquier alteración que aumente la jornada regular de trabajo diaria o semanal se considerará tiempo extra y se compensará según se define en este Convenio.

Sección 3 Período para Tomar Alimentos.

Inciso 3-1 Todo empleado representado en la Unidad Apropiada, tendrá el derecho a disfrutar de hora una (1) hora para tomar alimentos durante su jornada regular diaria. Dicho período deberá comenzar a disfrutarse por el empleado entre la tercera (3) y quinta (5) hora de su turno de trabajo consecutivo.

Handwritten signatures and initials, including a large signature on the left and initials 'BBD' and 'ACS' on the right.

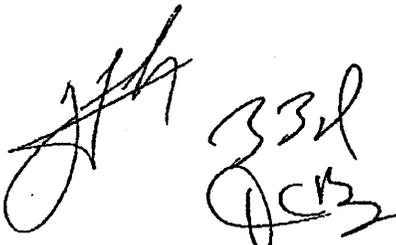
Inciso 3-2 Se exceptúan de esta disposición aquellas clases de puestos que al presente poseen un término menor para su periodo de alimentos. Las partes reconocen que dada la naturaleza del trabajo de estas clases de puestos de la unidad apropiada se requiere que el personal se mantenga alerta y disponible en el área de trabajo, por lo que se requerirá su permanencia dentro del mismo. Esto no significa que el empleado no pueda disfrutar su período de alimentos y que pueda reclamar el mismo como tiempo trabajado. Sin embargo, el requerimiento de permanecer en el área de trabajo se entenderá compensado por el alimento que proveerá el Departamento, libre de costo para dicho miembro de la unidad apropiada. El ejercicio del miembro de la unidad apropiada de rechazar el alimento provisto por el Departamento, no conllevará la reclamación de tiempo extra como tampoco la discreción de éste de abandonar el área de trabajo para hacer uso del período de tomar alimentos fuera de ella.

Inciso 3-3 Cuando un empleado no disfrute la hora del periodo de tomar alimentos dentro de los términos antes establecidos y sujeto a las excepciones antes establecidas, acumulará dicho tiempo como extra, aún cuando se le conceda el tiempo posteriormente para que pueda tomar alimentos.

Inciso 3-4 Todo empleado que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas después del disfrute del primer (1) periodo de alimentos, tendrá derecho a un segundo periodo de alimentos, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día.

Sección 4 Período de Merienda.

Inciso 4-1 Todo miembro de la Unidad Apropiada tendrá el derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos durante las primeras cuatro (4) horas de trabajo y quince (15)

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner. One signature is a large, stylized cursive 'J' or 'H'. To its right are the initials '334' and 'ACB' written in a similar cursive style.

minutos durante las restantes tres y media (3½) horas de trabajo. El descanso se disfrutará en cualquier momento, entre la segunda (2) y la tercera (3) hora de su bloque de cuatro (4) horas de trabajo consecutivo según sea acordado por el trabajador y su supervisor.

Inciso 4-2 El período de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo.

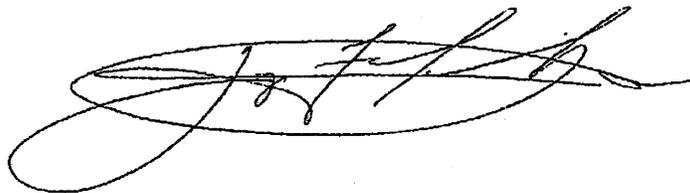
Sección 5 Se podrá autorizar de manera excepcional un horario especial de entrada y salida, bajo las siguientes condiciones y sujeto a la completa discreción de la Agencia:

- A Horario especial para estudios.
- B Por razones médicas donde el empleado, esposo (a), sus padres o sus hijos necesiten tratamiento o una emergencia médica durante la jornada regular, siempre y cuando sea certificado médicamente.
- C Cada horario especial se autorizará por períodos de hasta un máximo de tres (3) meses de duración en cada ocasión; salvo a que la situación existente continúe y ésta sea evidenciada.

La Agencia podrá solicitar toda la información que estime pertinente.

Sección 6 Se considera tiempo extra, todo trabajo realizado en exceso de la jornada regular diaria y/o semanal y por aquellos servicios prestados durante el período de alimento, días de descanso, o en los días en que se suspendan los trabajos sin cargo a licencia por Orden del Gobernador (a).

331
QCB



ARTICULO XXXIII
HORAS EXTRAS DE TRABAJO

Sección 1 Es la intención y acuerdo de las partes desalentar el trabajar en exceso de la jornada regular semanal de trabajo y el trabajo extra. La Administración podrá requerir trabajo extra por excepción, sujeto ello siempre a los siguientes criterios:

A Será la excepción a la norma y bajo ningún concepto constituirá la jornada acostumbrada o regular de trabajo.

Sección 2 Constituye tiempo extra de trabajo la labor que realice un empleado en cualquiera de las siguientes circunstancias:

A Todo tiempo trabajado en exceso de la jornada regular diaria o semanal.

B Todo tiempo trabajado en los días feriados, en los días de descanso (libres) o en los días en que se suspendan los servicios por el (la) Gobernador (a), excepto en los días concedidos sin cargo a licencia.

C Todo tiempo trabajado durante cualquier período para tomar alimentos y durante el período de descanso entre jornadas de trabajo diario, sujeto a las excepciones contenidas en el Artículo sobre Jornada de Trabajo.

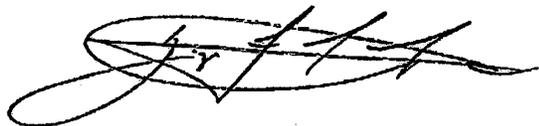
COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS

Sección 1 Las horas extras en la jornada de trabajo semanal de los miembros de la Unidad Apropiaada se computará a razón de tiempo y medio (1 1/2).

Sección 2 Las horas extras trabajadas durante días feriados, días libres o cuando se trabaje durante el período de tomar alimentos se compensarán a razón de tiempo y medio (1 1/2), excepto por lo dispuesto en el Artículo sobre Jornada de Trabajo. Los empleados miembros de la Unidad Apropiaada podrán acumular para compensar, dichas horas hasta un máximo de doscientos cuarenta horas (240) y en los casos de empleados en puestos relacionados a la salud, hasta cuatrocientos ochenta horas (480). Las horas acumuladas en exceso a los límites antes mencionados, se pagarán a razón de tiempo y medio (1 1/2) dentro de los tres meses (3) siguientes del período de pago en que se realizó el trabajo. Disponiéndose que el tiempo compensatorio que los miembros de la unidad apropiada tengan acumulado en exceso a los límites mencionados, a partir de la vigencia de este convenio y como consecuencia del mismo, se disfrutarán de conformidad al acuerdo entre el empleado y la Agencia. Todas aquellas horas extras que se trabajen por los miembros de la unidad apropiada a partir de la vigencia de este Convenio no podrán ser acumuladas como tiempo compensatorio en exceso a los límites dispuestos en este párrafo.

331

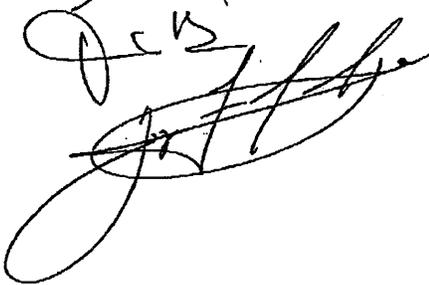
DCB



ARTICULO XXXIV

RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO
(Acordada por las partes el 26 de junio de 2008)

- Sección 1** La Administración reconocerá los años de servicio público a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo.
- Sección 2** El reconocimiento se hará cada vez que un empleado cumpla cinco (5) años de servicio público. Es decir, cuando se cumplan cinco (5), diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25) y treinta (30), así consecutivamente.
- Sección 3** Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de un (1) día libre con paga a ser programado dentro de un término de quince (15) días a partir de la fecha en que el empleado cumple su periodo de cinco años. El empleado será el responsable de la solicitud y se coordinará con el Supervisor inmediato.

332
Dec 15


ARTICULO XXXV
PROGRAMA DE INCENTIVOS

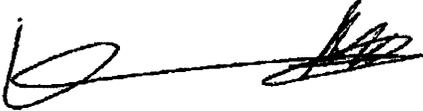
(Acordado entre las partes el 1 de julio de 2008)

Sección 1 Se establece un Programa para incentivar a los empleados utilizando los criterios de productividad, eficiencia y calidad de trabajo conforme a unas metas organizacionales que serán establecidas por la Agencia, en su totalidad o por las distintas áreas de trabajo. Estas metas serán notificadas a los empleados en cada unidad de trabajo.

Sección 2 El Departamento pagará a los empleados en cada unidad de trabajo una bonificación bajo estos criterios correspondientes al grado de cumplimiento de las metas establecidas para dicha área de trabajo o la totalidad de las agencias la que aplique.

Sección 3 En un término de 30 días a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes se reunirán para evaluar y trazar las metas a alcanzar en la Agencia o sus distintas unidades de trabajo. Las mismas serán notificadas al personal no más tarde de 1ro de septiembre de 2008.

Sección 4 Una vez evaluado el cumplimiento de las metas las partes se reunirán para establecer la correspondiente distribución de estos incentivos, las partes establecerán un plan de trabajo para pagar estos incentivos en julio de cada año fiscal.

332
D.C.S. 

ARTICULO XXXVI**PAGO POR LABOR INTERINA**
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Cuando a un empleado se le requiera realizar funciones de supervisor o administrador, tendrá derecho a recibir un diferencial en sueldo equivalente al menos un (1) paso en la escala salarial del empleado o cien (\$100.00) dólares mensuales, el que sea mayor. La persona designada para realizar la labor interina deberá cumplir con los requisitos mínimos del puesto que ocupará interinamente.
- Sección 2** El Departamento compensará la función interina, si el empleado se ha desempeñado en dicha posición por un término ininterrumpido de treinta (30) días calendario o más.
- Sección 3** Una vez el empleado deje de efectuar labor interina se le discontinuará el pago de la cantidad asignada por dicha labor. El pago de la labor interina se efectuará no más tarde de treinta (30) días calendario, conforme a lo establecido por ley.
- Sección 4** Aquellos empleados que hayan participado realizando labor interina se les convalidará el tiempo durante el que hayan realizado la misma como parte de la evaluación de los requisitos de preparación y experiencia, a los fines de que puedan competir para puestos similares en ascenso.

334
JCS
JCS

ARTICULO XXXVII

CONDICIONES Y FACILIDADES DE TRABAJO

(Firmada por las partes el 12 de junio de 2008)

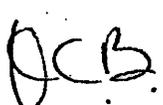
Sección 1 La Administración cumplirá con las disposiciones aplicables de las leyes y reglamentos nacionales y federales administrados por el Departamento de Salud de Puerto Rico, OSHO, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico y otras agencias, respecto a facilidades y condiciones de trabajo.

Sección 2 1) En caso de interrupción parcial o completa del sistema de energía eléctrica y/o aires acondicionados, La Administración autorizará la salida del personal afectado siguiendo el siguiente proceso:

- a) Previo al disfrute del período de tomar a alimentos: El Departamento autorizará la salida inmediata del personal afectado después de haber pasado dos (2) horas desde que comenzó la interrupción, sin cargo a licencia alguna. El personal deberá reportarse a su área de trabajo luego del disfrute de su período de tomar alimentos.
- b) Posterior al periodo de tomar alimento: Si continúa la interrupción del servicio el personal afectado será despachado sin cargo a licencia alguna. El Departamento autorizará la salida inmediata del personal afectado después de haber pasado dos (2) horas desde que comenzó la interrupción del servicio, sin cargo a licencia alguna, si la interrupción surgiera posterior al periodo de tomar alimento.

2) De existir un área disponible en la cual se pueda razonablemente realizar las funciones del personal, éste será reubicado temporeraamente a dicha área, hasta que se normalice la situación.

Sección 3 El personal en labores que presten servicios que por su naturaleza no puedan ser interrumpidos, serán rotados periódicamente, del área afectada, a intervalos no mayores de dos horas para proteger su salud. No se entenderá como una violación a esta disposición aquellas circunstancias en que por naturaleza de las facilidades todas las áreas de trabajo necesariamente son afectadas. No obstante se tomarán aquellas medidas que estén al alcance de la Agencia para minorizar la situación adversa que se presente.

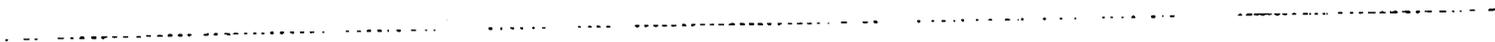




Sección 4 La Administración diseñará y tendrá visible un diagrama de plan de emergencia y de desalojo en cada Centro de Trabajo y Oficina Central.

33d



O.C.B.



ARTICULO XXXVIII

UNIFORMES

(Acordada por las partes el 26 de junio de 2008)

Sección 1 El Departamento suministrará uniformes una vez al año, cuando así se le exija a los empleados para desempeñar sus funciones en el Departamento. Ello incluirá un mínimo de tres camisas, dos pantalones, un par de zapatos. El Departamento podrá otorgar una obvención económica de hasta 150.00 anuales en sustitución a lo antes señalado, sujeto a las normas que adopte la Agencia para esos propósitos.

Sección 2 Todo uniforme que se deteriore, rompa o se mutile mientras se realizan labores para la agencia, será reemplazado sin costo alguno salvo que dicho deterioro, pérdida o mutilación se debe a la negligencia del empleado.

Sección 3 Cuando La Administración decida requerir el uso de uniforme para un puesto o clasificación que anteriormente a la firma de este Convenio no requería uniforme, le proveerá a los empleados de dicho puesto o clasificación, sin cargos, las piezas de uniformes.

33d
JCB



ARTICULO XXXIX

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**(Acordada por las partes el 26 de junio de 2008)**

- Sección 1** La Administración y La Unión se comprometen a velar por el fiel cumplimiento de las leyes, reglamentos, tanto federales como locales, relacionadas con la Salud y Seguridad en el Trabajo aplicable a la Agencia, con el fin de establecer condiciones seguras para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo.
- Sección 2** La Administración tomará las medidas de seguridad necesaria e indispensable para la prevención de accidentes del trabajo. Además proveerá el equipo, las herramientas y materiales requeridos por ley o la reglamentación vigente que sea necesarios para que los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo puedan realizar su labor sin riesgo para su salud y su seguridad.
- Sección 3** La Administración mantendrá los vehículos oficiales en buen estado de funcionamiento y reparará cualquier tipo de desperfecto notificado. Si un vehículo no reúne los requisitos de salud y seguridad, no se podrá obligar al empleado (a) a utilizar el mismo. Esta determinación la tomara el Comité de Salud y Seguridad de La Administración.
- Sección 4** La Administración ni sus representantes le requerirán a ningún empleado cubierto por este Convenio a que realice labores sin contar con el equipo, las herramientas y los



materiales necesarios para realizar su labor o prestar los servicios.

Sección 5 Las partes acuerdan respetar las medidas y precauciones necesarias o convenientes para evitar accidentes del trabajo y mantener las mejores condiciones higiénicas de las facilidades donde trabajen los empleados cubiertos por este Convenio.

Sección 6 Los empleados velarán por su seguridad individual y la de sus compañeros de trabajo y cumplirán con todas las reglas de seguridad. Deberán notificar a la Oficina de Salud y Seguridad, cualquier situación que ellos estimen que pueda ocasionar un accidente. La Oficina de Salud y Seguridad investigará y evaluará el planteamiento y hará recomendaciones a El Departamento.

Sección 7 Todo accidente de trabajo será notificado al Administrador por el supervisor dentro de las siguientes veinticuatro (24) horas inmediatamente siguientes a la fecha en que ocurra el mismo. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan hacer la notificación.

Sección 8 Los supervisores tendrán la obligación de informar a la Administración de cualquier anomalía que surja en las facilidades físicas que ponga en riesgo la salud y seguridad de los empleados. Esto luego de realizar gestiones para solucionar la situación. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan hacer la notificación.

Sección 9 La Administración se asegurará que se corrija cualquier desperfecto en las estructuras o edificio donde se ubiquen sus oficinas, que afecte la salud y seguridad de los empleados.



331
ACR

Sección 10 La Administración gestionará y habilitará sus estructuras y oficinas para darle acceso a los empleados y población con impedimentos de conformidad con la legislación aplicable.

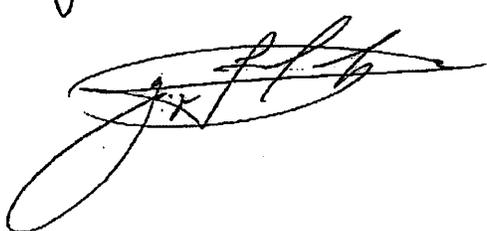
Sección 11 No se le requerirá a los empleados prestar servicios entre los menores sin el personal de seguridad requerido por el "roster" adoptado para esos efectos.

Sección 12 Los miembros de la Unidad Apropriada podrán recurrir al Procedimiento de Quejas y Agravios, establecido en este Convenio, en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por La Administración.

Sección 13 La Administración velará y tomará las medidas de seguridad, necesarias y propias, que estén en armonía con la naturaleza de los servicios que brinda la Agencia, para que el personal realice sus funciones en un ambiente adecuado para su seguridad personal.



Sección 14 Cualquier medida de prevención de problemas de salud y seguridad que el patrono adopte en beneficio de otros empleados será también de aplicación a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo siempre y cuando vayan dirigidos a atender los mismos riesgos y no sea incompatible con las funciones del empleado.



ARTICULO XL**PROGRAMAS DE DETECCIÓN DE DROGAS**
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 1 El Reglamento de Detección de Sustancias Controladas del 6 de julio de 2004, forma parte de este Convenio.

Sección 2 El Departamento tendrá disponible copia de dicho reglamento a todos los empleados miembros de la Unidad Apropiada, y entregará copia de las subsiguientes enmiendas que se realicen al reglamento por lo menos treinta (30) días de la fecha de su vigencia.

331
JCS
JCS

ARTICULO XLI**AGRESIÓN FÍSICA Y/O VERBAL**

(Acordadas por la partes el 22 de mayo de 2008)

Sección 1 Definiciones

Agresión Física: Se entenderá como agresión el acto ejecutado por una persona que emplee fuerza o violencia contra otra persona para hacerle daño.

Agresión Verbal: Se entenderá como agresión verbal toda expresión verbal ofensiva y/o intimidante de una persona contra otra, que tenga el efecto y/o propósito de ofenderla.

Sección 2 Cuando un miembro de la Unidad Apropiada sea agredido física y/o verbalmente en su área de trabajo, por un cliente, imputado, peticionario, familiar de éste o cualquier otro tipo de persona que visite el área de trabajo, se tomarán las siguientes medidas:

- a El Supervisor inmediato o Director de Área evaluará la posibilidad de notificar a la Policía de Puerto Rico tan pronto adviene en conocimiento del caso.
- b El Supervisor inmediato o Director de Área facilitará los trámites del empleado para recibir asistencia médica en la Corporación del Fondo del Estado, si esto fuese necesario y aplicable.
- c En casos en que la salud y/o seguridad física y/o emocional del miembro de la Unidad Apropiada se vea seriamente afectada, éste podrá ser referido al Programa de Ayuda al Empleado (PAE).
- d Esto no limitará que el empleado afectado o el Delegado realicen la querrela correspondiente, dándole copia de la misma al supervisor inmediato.

331
DCB
~~JO~~

ARTICULO XLII**PUESTOS Y/O PLAZAS VACANTES**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** La Autoridad nominadora no llevará a cabo el nombramiento de ningún candidato a puestos vacantes o de nueva creación, comprendido dentro de la Unidad Apropiada sin haber publicado el puesto vacante mediante convocatoria interna y externa, y de haber notificado a La Unión dicha convocatoria de forma electrónica. El Departamento autorizará a la Unión a publicar la misma en los tabloneros de edictos de cada centro de trabajo, según lo estipulado en este Convenio.
- Sección 2** Una vez publicada una Convocatoria para un puesto vacante dentro de la Unidad Apropiada, la Autoridad Nominadora no podrá modificar los requisitos mínimo requeridos en la misma, durante el proceso de adjudicación del puesto.
- Sección 3** Después de declarada la plaza vacante la Autoridad Nominadora notificará a la Unión en un término de treinta (30) días calendario la congelación de la misma.

334
DB


ARTICULO XLIII**BENEFICIO DEL SEGURO CHOFERIL**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Los miembros de la Unidad Apropiada a quienes le aplique, recibirán los beneficios provistos en la Ley 428 del 15 de mayo de 1950, Seguro Choferil, según ha sido enmendada.
- Sección 2** El Departamento no le requerirá a aquellos empleados miembros de la Unidad Apropiada, a los cuales no se les requiera en sus funciones conducir un vehículo de motor, suscribirse al seguro choferil. No obstante, el empleado podrá acogerse voluntariamente al seguro choferil.

334
Das
Jr

ARTICULO XLIV**VICTIMAS DE VIOLENCIA DOMESTICA Y DE DELITO**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Las partes reconocen el Protocolo para el manejo de Situación de Violencia Doméstica en el Lugar de Trabajo, establecido por El Departamento, y la Ley Núm. 83 del 29 de julio de 1998, según enmendada, que crea la Oficina de Ayuda a Víctimas de Delito (OAVD) adscrito al Departamento de Justicia.
- Sección 2** De este empleado necesitar días adicionales a los dispuesto en el Artículo sobre "Licencia de Enfermedad", Sección 4, Inciso 2.3, podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumulados en tiempo compensatorio, licencia por vacaciones o por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días, para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en las comparecencias de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado deberá presentar evidencia expedida por la autoridad competente acreditada de tal comparecencia.

331
Dch
Jy

ARTICULO XLV

DERECHOS A MINUTAS DE REUNIONES

(Firmada por las partes el 12 de junio de 2008)

Cuando en los Centros de Trabajo se celebren reuniones generales en las que participen empleados de la Unidad Apropiaada y se levante una minuta, el Delegado de esa área o en su ausencia el delegado alterno podrá recibir copia de la misma, si así se solicita.

BB



D.C.B.

ARTICULO XLVI LICENCIAS CON SUELDO
(Acordada entre las partes el 29 de mayo de 2008)

El Departamento reconoce el derecho de los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo a disfrutar de todas las licencias concedidas por las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, leyes federales aplicables y los reglamentos de El Departamento que cubren a los empleados miembros de la Unidad Apropriada. Por tal razón, si por legislación se reconocieran a los empleados públicos cubiertos por la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, otras licencias con sueldo adicionales a las aquí enumeradas, o se aumentara en forma alguna el beneficio de la licencia aquí reconocida, las licencias aquí acordadas se ajustará, a lo dispuesto mediante legislación.

Sección 1 Licencia con Fines Judiciales.

- Inciso 1-1 Todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que sea citado por un tribunal de justicia, fiscalía o cualquier foro cuasi-judicial, incluyendo los organismos administrativos de una agencia gubernamental para comparecer como testigo, jurado o perito en un caso criminal tendrá derecho a disfrutar de esta licencia por el tiempo que estuviese ausente del trabajo con motivo de tales citaciones. En caso de recibir una citación para jurado, el empleado deberá informarlo al Tribunal para que proceda de acuerdo al derecho aplicable. De no ser excusado se procederá con licencia judicial con paga por el tiempo que preste servicio.
- Inciso 1-2 Todo empleado citado oficialmente como testigo por un Tribunal de Justicia, Fiscal u organismo administrativo gubernamental, en beneficio del Gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte, y el empleado no tenga un interés personal en la acción correspondiente; o cuando el empleado comparezca como demandado en su carácter oficial, tendrá derecho a disfrutar esta licencia por el tiempo que estuviera ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones, sin que se le deduzca de su paga o de su licencia de vacaciones.
- Inciso 1-3 No tendrán derecho a esta licencia los empleados que sean citados para comparecer como acusados o como parte interesada ante cualquier Tribunal de Justicia, Fiscal u organismo administrativo gubernamental. Por parte interesada se entenderá la situación en que comparecen en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor en una acción civil o administrativa. A estos empleados se les descontará de su tiempo compensatorio o con su licencia de vacaciones en el tiempo que estuviesen ausentes de su trabajo con motivo de tales citaciones.
- Inciso 1-4 Aquellos empleados que sirvan como jurado no tendrán que reembolsarle a El Departamento el pago que recibirá por los servicios de jurado, ni se le reducirá el importe de la misma del sueldo que devenga en El Departamento.

Handwritten signature and date:
29/5/08

Handwritten signature and initials:
JES

Inciso 1-5 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia con fines judiciales. La misma se le acreditará una vez se reinstale y presente la evidencia correspondiente sobre los días que estuvo en licencia judicial.

Sección 2 Licencia para Fines Fúnebres.

Inciso 2-1 El Departamento concederá a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio una licencia funeral de dos (2) días laborables, sin cargo a ninguna licencia o descuento de salario y tres (3) días, con cargo a licencias por tiempo compensatorio en primer lugar y a vacaciones acumuladas en segundo lugar o descuento de su salario, a partir de la fecha de fallecimiento de cualquiera de sus padres (biológicos o adoptivos), cónyuges, hijos (biológicos o adoptivos), o menor bajo su custodia.

Inciso 2-2 En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio tendrá el derecho a utilizar cinco (5) días laborables adicionales, de licencias compensatorias o regulares en este orden, para asistir a los funerales si estos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.

Inciso 2-3 El empleado presentará el certificado de defunción correspondiente o evidencia correspondiente, tales como certificación de servicio fúnebre prestado, esquila o tarjeta de la funeraria o algún otro documento que sirva como evidencia.

Sección 3 Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Casos de Desastres.

Inciso 3-1 El Departamento concederá una licencia con o sin paga a todo miembro de la Unidad Apropriada que preste servicios voluntarios a los cuerpos de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.

Inciso 3-2 Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a El Departamento lo siguiente:

1) Evidencia oficial de que pertenece a los cuerpos voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Administración de Desastres de Puerto Rico y/o agencias similares.

2) En el caso en que el empleado no pertenezca a una de las organizaciones mencionadas, pero que por razón de la emergencia se integre a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a El Departamento certificación acreditativa de los servicios prestados y el período de tiempo por el cual sirvió.

Inciso 3-3 La licencia se extenderá por el período de tiempo que el empleado preste los servicios de forma voluntaria.

Inciso 3-4 Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia que sen declaradas mediante Orden Ejecutiva por el Gobernador, como lo puede ser huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y/o agencias similares.

Sección 4 Licencia con Paga para Vacunar a los (las) Hijos(as).

Inciso 4-1 El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos(as).

Inciso 4-2 La licencia se extenderá hasta un máximo de dos (2) horas al año de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta o certificado de inmunización del (de la) hijo(a) o menores bajo su custodia.

Inciso 4-3 Cuando ambos padres sean miembros de la Unidad Apropriada de este Convenio, esta licencia aplicará a ambos. Disponiéndose que no se utilizará simultáneamente. Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales.

Inciso 4-4 El empleado deberá presentar la correspondiente certificación que incluya la fecha.

Inciso 4-5 Para ser acreedor de esta licencia., el empleado debe de integrarse el mismo día de efectuarse la vacunación, o en su lugar que el empleado solicite que se le acredite el tiempo excedente de su licencia compensatoria o regular.

Sección 5 Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas.

Inciso 5-1 El Departamento concederá tiempo laborable a los empleados cuando comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) o menores bajo su custodia legal para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar.

Inciso 5-2 El Departamento concederá a todo empleado miembro de la Unidad Apropriada en coordinación con su supervisor, sin reducción de su paga o de sus balances de licencia, dos (2) horas de su jornada de trabajo, al principio y al final durante cada semestre escolar, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para que comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos(as) o menores bajo su custodia legal, para indagar sobre su conducta, aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término concedido, se adjudicará dicho tiempo a su tiempo compensatorio acumulado, de no tener balance suficiente de su tiempo compensatorio se le descontará de su licencia regular.

Inciso 5-3 En aquellos casos en que los hijos estén matriculados en Programas de Educación Especial, esta licencia será de dos (2) horas laborables adicionales, sin cargo a licencia alguna o

descuento de salario, durante cada semestre escolar, e incluirá el acompañar al (los) estudiantes a citas relacionadas. De excederse el empleado del término concedido, se adjudicará dicho tiempo a su tiempo compensatorio acumulado, de no tener balance suficiente de su tiempo compensatorio se le descontará de su licencia regular.

- Inciso 5-4 Después de hacer uso de esta licencia, el empleado deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.
- Inciso 5-5 Cuando ambos padres sean miembros de la Unidad Apropriadada de este Convenio, esta licencia aplicará a ambos. Cuando ambos padres sean miembros de la Unidad Apropriadada de este Convenio, esta licencia aplicará a ambos. Disponiéndose que no se utilizará simultáneamente. Salvo situaciones extraordinarias que requieran la presencia de ambos padres o custodios legales.

Sección 6 Licencia con Paga para Donar Sangre.

- Inciso 6-1 El Departamento reconoce la importancia de la donación de sangre como una aportación social. Mantener abastos de sangre podría ser la diferencia entre la vida y la muerte.
- Inciso 6-2 El Departamento concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la Unidad Apropriadada, que así lo soliciten, para donar sangre y registrarse como donante potencial de médula ósea.
- Inciso 6-3 La licencia será hasta un máximo de cuatro (4) horas laborables al año.
- Inciso 6-4 El empleado tiene que presentar la evidencia correspondiente de que donó sangre y el tiempo que permaneció en la sangría y registrándose como donante potencial de médula ósea.

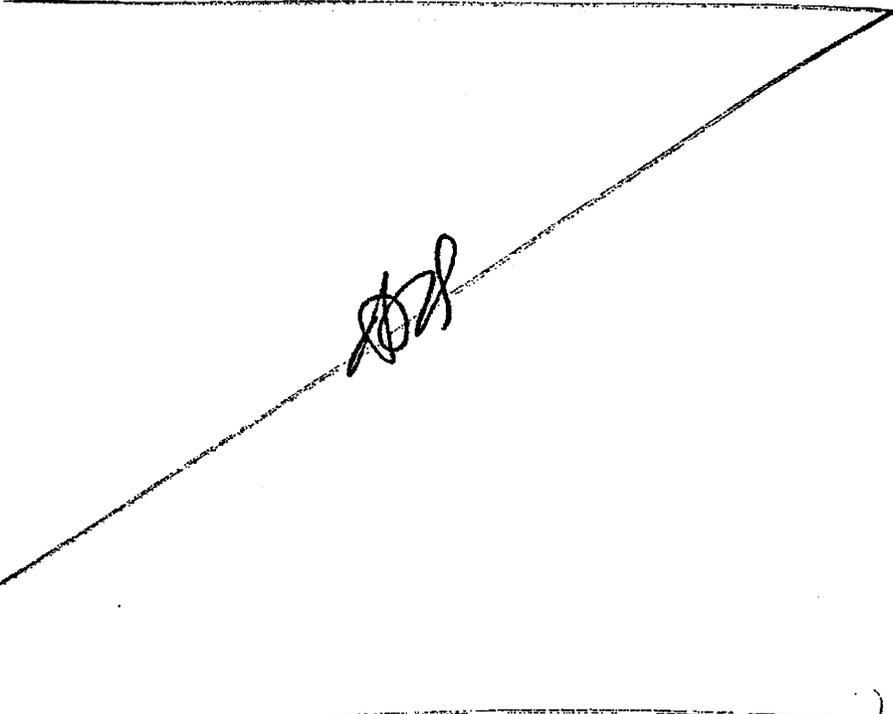
Sección 7 Licencia para la Representación del País.

- Inciso 7-1 El Departamento observará las reglamentaciones aplicables a este tipo de licencia bajo las leyes y reglamentaciones vigentes.
- Inciso 7-2 El Departamento concederá esta licencia en aquellos casos en que un miembro de la Unidad Apropriadada cubierto por este Convenio ostente la representación oficial de Puerto Rico en olimpiadas, convenciones, certámenes y otras actividades similares.
- Inciso 7-3 La licencia se extenderá por el período que comprenda dicha representación, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad.
- Inciso 7-4 La licencia será aprobada por el Autoridad Nominadora o su representante autorizado.
- Inciso 7-5 Todo empleado para concederle esta licencia, debe presentar a El Departamento, el documento certificado que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.

Sección 8 Licencia Deportiva.

- ms*
- Inciso 8-1 La licencia deportiva se concederá a todo empleado 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 la salud, delegados o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.
- Inciso 8-2 El Departamento reconocerá que los empleados deportistas disfrutarán de una licencia deportiva especial de hasta quince (15) días laborables por año. Estos días serán acumulables, hasta un máximo de treinta (30) días, según dispone la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada.
- Inciso 8-3 Todo empleado para concederle esta licencia, debe de presentar a El Departamento, el documento certificado, suscrito por un representante autorizado de una de las federaciones adscritas al Comité Olímpico de Puerto Rico, que le acredite para representar a Puerto Rico, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando.
- Inciso 8-4 Dicha licencia será aprobada por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado.

Sección 9 Licencia para la Renovación de Licencia de Conducir.

- Inciso 9-1 Todo empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio podrán utilizar hasta dos (2) horas de su jornada de trabajo, sin cargo a licencia alguna o descuento de salario, para renovar su licencia de conducir según lo dispone la Ley.
- Inciso 9-2 Para hacer uso de este beneficio, el empleado (a) deberá presentar la evidencia acreditativa de haber estado realizando las gestiones necesarias a su supervisor inmediato.
- 332*
JCA
- ms*
- 

ARTICULO XLVII LICENCIAS SIN SUELDO

(Acordado entre las partes el 29 de mayo de 2008)

Sección 1 Licencia Sin Sueldo.

- Inciso 1-1 La licencia sin sueldo podrá concederse a un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por el presente Convenio. Para que éste se ausente del trabajo durante cierto y determinado período. Durante esta licencia no hay desvinculación del puesto y el empleado lo conserva hasta su regreso o renuncia.
- Inciso 1-2 La Autoridad Nominadora evaluará la solicitud de obtener licencias sin sueldo a los miembros de la Unidad Apropriada cubierto por el Convenio que lo soliciten por escrito.
- Inciso 1-3 Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo de un año consecutivo, renovable cada seis (6) meses.
- Inciso 1-4 Las licencias sin sueldo se concederán, sin limitarse, para fines: enfermedad, sindicales y educativas. Algunos propósitos, sin limitarnos a estos, son los siguientes:
- 1) Prestación de servicio en otras agencias del gobierno.
 - 2) Para proteger el estatus o derechos de un empleado (reclamación de incapacidad al Sistema de Retiro, mantener tratamiento médico en la Corporación de Fondo de Seguro del Estado, entre otros).
 - 3) A la madre, luego del nacimiento de un hijo.
 - 4) Para cuidar hijos, menores bajo su custodia o tutela, padres, madres, cónyuges, suegros(a) por razones de impedimentos o enfermedad, o cuando ocurra un alumbramiento y tramitar adopción o crianza.
- Inciso 1-5 Las licencias sin sueldo se extenderán, sin limitarse, considerando prioritario los siguientes casos:
- 1) Mayor capacitación del empleado.
 - 2) Protección o mejoramiento de la salud del empleado.
 - 3) Necesidad de retener al empleado para beneficio de la Agencia.
 - 4) Ayuda a promover un programa de gobierno.
 - 5) Cuando continuar prestando servicios en otra agencia redunde en beneficio del interés público.
 - 6) Cuando está pendiente una determinación final de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado en caso de un accidente ocupacional.
 - 7) Cuando está pendiente una determinación final del Sistema de Retiro.

Handwritten signature and date:
29/5/08

Handwritten signature and initials:
OC

8) Para ocupar un cargo público electivo, excepto Asambleaístas.

Inciso 1-6 Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período, para los efectos de traslados, ascensos y/o cesantías. El empleado coordinará con el representante del Departamento el pago por las aportaciones dejadas de pagar al Sistema de Retiro, conforme a las disposiciones de ley.

Sección 2 Los empleados en disfrute de Licencia Sin Sueldo, al terminar la misma se reintegrarán a su puesto y sueldo que le corresponda, garantizando los aumentos que se concedan durante el periodo que disfrutó la licencia.

Sección 3 Licencia por Enfermedad Prolongada.

Inciso 3-1 En caso de que un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierto por este Convenio padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, el empleado (a) cualificará para la cesión de días de licencia de vacaciones acumulada por parte de sus compañeros(as) de trabajo, según lo establecen las leyes vigentes, y lo dispuesto en este Convenio Colectivo en la sección sobre cesión de días de licencia. De persistir la condición luego de agotado el tiempo cedido, El Departamento le podrá conceder hasta un máximo de dieciocho (18) días, conforme al procedimiento descrito en el Artículo de Licencia por Enfermedad. De agotarse estos días concedidos se le concederá una licencia sin paga, previa solicitud a los efectos. Según lo establecido en este Convenio.

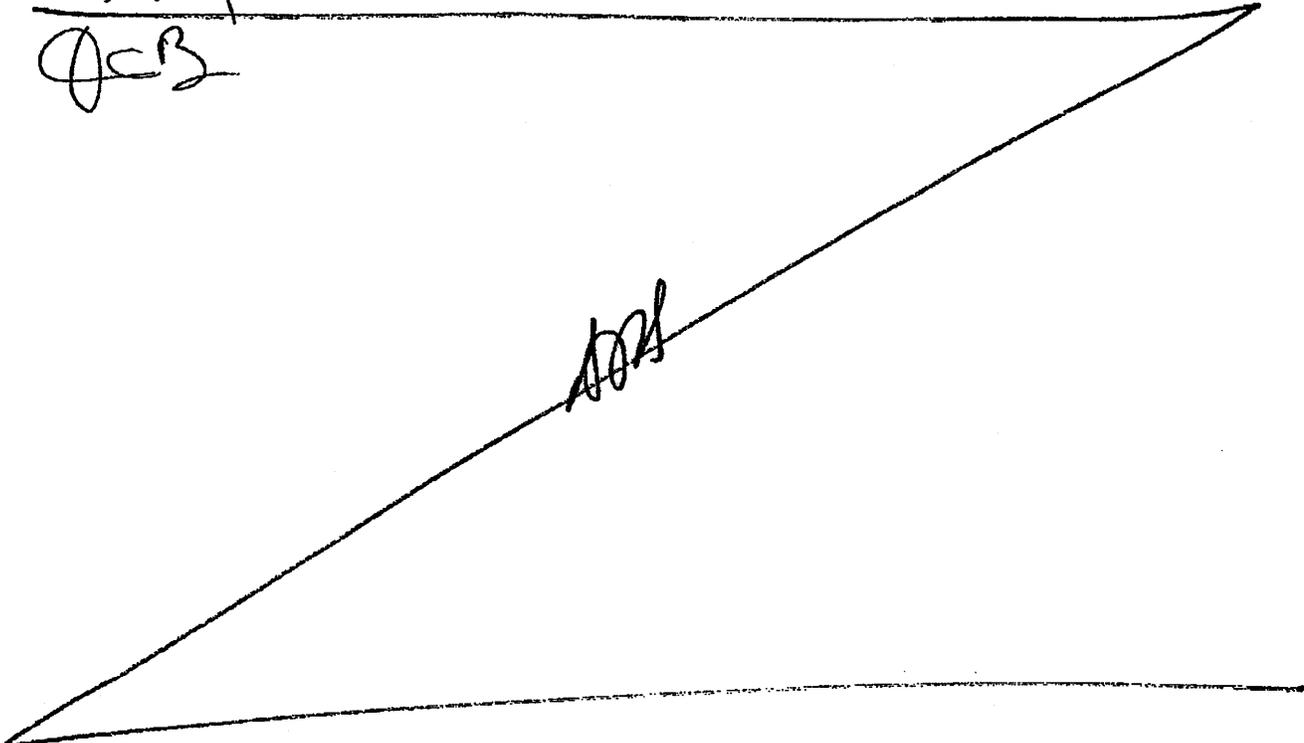
Inciso 3-2 Cuando el empleado sea acreedor de los derechos concedidos por la Ley ADA se procederá de acuerdo a la ley. El empleado deberá presentar evidencia de su condición.

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature

Handwritten signature



ARTICULO XLVIII

LICENCIA MILITAR

(Firmada por las partes el 13 de junio de 2008)

Sección 1 Entrenamiento Militar.

Inciso 1-1 Los empleados pertenecientes a la Guardia Nacional del Gobierno de Puerto Rico y a los Cuerpos de la Reserva de los Estados Unidos tendrán derecho de conformidad a la Ley 62 de 23 de junio de 1969, según enmendada y mejor conocida como Código Militar de Puerto Rico, a una licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural durante el periodo en el cual estuviera prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al empleado licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado, se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada o compensatoria.

Inciso 1-2 Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad. El empleado tiene tres días laborables al finalizar el periodo de entrenamiento anual o escuela militar (con o sin paga) para mostrar al Departamento evidencia oficial acreditativa de su asistencia a / los mismos, este término se podrá prorrogar de demostrar el empleado justa causa.

Inciso 1-3 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar. La misma se le acreditará una vez se reinstale.

Sección 2 Servicio Militar Activo Estatal.

Inciso 2-1 Los empleados que sean miembros de la Guardia Nacional y sean llamados por el Gobernador al Servicio Militar Activo Estatal por una situación de emergencia ocurrida, por necesidad estatal o por cualquier otra que se desarrolle por causas naturales o de emergencia, se le concederá licencia militar con paga por el tiempo que dure la orden.

No será descontado dicho tiempo de ninguna licencia acumulada por el empleado.

- Inciso 2-2 Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad. Así mismo el empleado deberá mostrar dentro de los siguientes cinco (5) días laborables luego de que finalice el período de activación, evidencia oficial acreditativa de su cumplimiento con la orden. Este término se podrá prorrogar de demostrar el empleado justa causa.
- Inciso 2-3 El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencias con sueldo establecidas en esta sección. La misma se le acreditará una vez el empleado se reinstale.
- Inciso 2-4 Los derechos adquiridos en esta Sección no limitarán todo derecho u obligación establecida en el Código Militar de Puerto Rico y otras leyes aplicables.

Sección 3 Servicio Militar Activo Federal.

- Inciso 3-1 A los empelados miembros de las Fuerzas Armadas que reciban orden para prestar servicio militar activo se les concederá licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del empleado se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones o tiempo compensatorio que tenga acumulado. En este caso, el empleado hará la solicitud correspondiente.
- Inciso 3-2 El servicio militar activo federal podrá extenderse por un periodo de cuatro (4) años y hasta cinco (5) años, siempre y cuando este sea requerido oficialmente por la División del Ejército y no por el empleado.
- Inciso 3-3 En caso que el servicio militar activo sea provocado por declaración de guerra o de emergencia se podrá utilizar el remanente de los treinta (30) días con paga que se otorga anualmente para adiestramiento militar de la Guardia Nacional o Reserva, para acreditarlos a las ausencias iniciales, siempre y cuando, permanezca en un campamento militar en Puerto Rico, conforme a lo dispuesto por la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico o

JFH
O.C.B.

BBH

según establezca la Orden Ejecutiva. Mientras esté disfrutando de este remanente el empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad. La misma se le acreditará una vez se reinstale.

Inciso 3-4 Al solicitar una licencia militar el empleado deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Autoridad.

Inciso 3-5 Una vez terminado el servicio militar, el empleado tiene que reportarse oportunamente al Departamento o presentar una solicitud de reingreso dentro del tiempo que dispone la ley conocida como Ley Federal de Derechos de Empleo y Reempleo de las Fuerzas Armadas (Uniformed Services Employment and Reemployment Right Act (USERRA)), salvo que sea bajo una de las excepciones requeridas por ley. El empleado deberá notificar por escrito al patrono su intención de reempleo en la Agencia dentro del término dispuesto en la ley antes citada

Inciso 3-6 Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar luego de haber finalizado el período de cinco (5) años, se entenderá que renuncia a su derecho a licencia sin sueldo y se declarará el puesto vacante. El empleado notificará al Departamento cualquier cambio en su situación no más tarde de transcurridos quince (15) días de la fecha de vencimiento de la licencia concedida. Durante dicha licencia sin sueldo, el empleado no acumulará licencia por vacaciones ni de enfermedad.

Inciso 3-7 Los derechos adquiridos en esta Sección no limitará todo derecho u obligación establecida en la Ley Federal de Derechos de Empleo y Reempleo de las Fuerzas Armadas ("Uniformed Services Employment and Reemployment Right Act"-USERRA) y otras leyes aplicables.

JFH

JCB

MP

ARTICULO XLVIX LICENCIA DE MATERNIDAD

(Acordado entre las partes el 29 de mayo de 2008)

Sección 1 La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-parto a que tiene derecho toda empleada embarazada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada que adopte un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, de conformidad con la legislación aplicable.

Sección 2 Esta licencia no estará disponible para aquellas empleadas que se encuentren disfrutando la licencia sin o con sueldo. Así mismo, cualquier otra licencia con paga cesará al momento de la empleada acogerse a la licencia por maternidad.

Sección 3 Toda empleada tendrá derecho a un período de descanso de doce (12) semanas. La empleada podrá solicitar tiempo adicional con cargo a su licencia a vacaciones o tiempo compensatorio, posterior a su licencia de maternidad. Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un periodo de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. Disponiéndose que la empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y cuidado del menor.

El alumbramiento es un acto donde una criatura es expedida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante un procedimiento quirúrgico-obstétrico. El alumbramiento es, además, cualquier parto prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos, que sufra la madre en cualquier momento durante el embarazo.

Sección 4 Durante el período de la licencia de maternidad la empleada devengará la totalidad de su sueldo.

Sección 5 La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-parto. Siempre y cuando, la empleada someta certificación médica a los efectos de que esta habilitada para trabajar.

Sección 6 De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-parto por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal.

Sección 7 Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la empleada haya disfrutado de las cuatro (4) semanas de descanso prenatal, sin sobrevenirle el alumbramiento, tendrá derecho a que se extienda el período de descanso prenatal, a sueldo completo, hasta que sobrevenga el parto. En este caso, la empleada conservará su derecho de disfrutar de las ocho (8) semanas de descanso post-parto a partir de la fecha del alumbramiento.

Sección 8 En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las doce (12) semanas de licencia de maternidad a partir de la fecha del alumbramiento.

Sección 9 La empleada que sufra de un aborto natural o terapéutico conservará su derecho de disfrutar de las cuatro (4) semanas de descanso post-parto a partir de la fecha del aborto natural o terapéutico.

MS

ACB

Sección 10 En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto ("post-partum") que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-parto y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, El Departamento le concederá licencia por enfermedad. En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estima durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, El Departamento le concederá licencia de vacaciones. Se le podrá conceder licencia sin sueldo en el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o vacaciones.

Sección 11 El Departamento podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente.

Sección 12 El Departamento podrá conceder a petición de la empleada, una licencia sin sueldo que no exceda de seis (6) meses a partir de la autorización de la licencia.

Sección 13 En caso de adopción la licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se reciba al menor en el núcleo familiar o en casos especiales de adopción en el extranjero al momento que deba de realizar gestión o viaje para completar el proceso de adopción, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Sección 14 Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones de riesgos para dicho estado, conforme a recomendación médica.

Sección 15 En caso de muerte del recién nacido previo a finalizar el período de licencia de maternidad, la empleada tendrá derecho a reclamar exclusivamente aquella parte del período "post-partum" que complete las primeras ocho (8) semanas de licencia de maternidad no utilizada. El beneficio de las cuatro (4) semanas adicionales cesará a la fecha de ocurrencia del fallecimiento del niño, por cuanto no se da la necesidad de atención y cuidado del recién nacido que justificó su concesión. En estos casos, la empleada podrá acogerse a cualquier otra licencia a la cual tenga derecho.

Sección 16 Licencia para Madres Lactantes.

Inciso 16-1 El Departamento le concederá una licencia de lactancia de manera que la empleada pueda extraerse y conservar la leche para uso de su bebé. El Departamento, proveerá un espacio destinado para este propósito, el cual estará equipado con una mesa, silla y nevera. Además, el Departamento establecerá un control de acceso al espacio destinado para la extracción de leche materna con el propósito de que solo las madres lactantes y representantes autorizadas por El Departamento, tengan acceso a dicho espacio.

Inciso 16-2 El Departamento otorgará sesenta (60) minutos diarios o dos períodos de treinta (30) minutos dentro de cada jornada de trabajo a madres que laboran a tiempo completo, para lactar o extraerse la leche materna, por un período máximo de doce (12) meses a partir del reingreso a sus funciones.

Inciso 16-3 Esto aplica a los casos en que la empleada utilice el lugar habilitado para extraerse la leche materna.

Inciso 16-4 Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar El Departamento, una certificación médica, durante el período correspondiente al cuarto (4) y octavo (8) mes de edad del infante, donde se acredite que está lactando a su bebé.

ARTICULO 1 LICENCIA POR PATERNIDAD

(Acordado entre las partes el 29 de mayo de 2008)

Sección 1 La licencia por paternidad comprenderá el período de cinco (5) días laborables con paga, sin cargo a ninguna licencia, para atender a su esposa durante el alumbramiento de un hijo(a), proceso de registro, así como para atender a un hijo recién nacido o recién adoptado.

Sección 2 Al reclamar este derecho, el empleado certificará que está legalmente casado o que cohabita con la madre del menor, y que no ha incurrido en violencia doméstica, **delito de naturaleza sexual y maltrato de menores.**

Sección 3 La licencia por paternidad no se concederá a empleados que estén en disfrute de cualquier otro tipo de licencia con o sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a los empleados a quienes se les haya autorizado licencias de vacaciones o licencias por enfermedad.

Sección 4 El empleado solicitará la licencia por paternidad y a la brevedad posible someterá la certificación correspondiente.

29/5/08

33d
QCB

33d

ARTICULO LI LICENCIA REGULAR DE VACACIONES

(Acordado entre las partes el 29 de mayo de 2008)

Sección 1 Definición.

La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado de un modo temporal de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso en beneficio de la salud, porque las jornadas de trabajo regulares pueden llegar a producir fatiga mental y física que quebrantan el vigor del organismo y lo exponen a dolencias y enfermedades.

Todos los empleados de El Departamento acumularán dos y medio (2 ½) días de licencia de vacaciones por cada mes de servicio, hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia de vacaciones de forma proporcional al número de horas al que presten servicio regularmente.

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

Sección 3 Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a disfrutar de treinta (30) días laborables de licencia regular de los cuales, por lo menos quince (15) días tienen que ser de forma consecutiva.

Sección 4 Como norma, los empleados que tengan acumulada licencia de vacaciones en exceso de sesenta (60) días, vendrán obligados a solicitar dicho exceso antes del 31 de diciembre de cada año. El(los) Director(es) y Supervisor(es) son responsables de determinar la fecha y forma que se utilizará dicho exceso. Para ello, tomarán en consideración tanto las necesidades del empleado como la de El Departamento.

Sección 5 Para los empleados que no puedan disfrutar de licencia de vacaciones durante determinado año natural por necesidades del servicio y a requerimiento de la Agencia, se proveerá para que el empleado disfrute de por lo menos, el exceso de licencia acumulada sobre el limite de sesenta (60) días, en la fecha mas próxima posible, dentro del término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural. De no ser así El Departamento vendrá obligado a pagarlo en efectivo (metálico) en o antes del 31 de julio de cada año el exceso de sesenta (60) días de licencia de vacaciones que tengan acumulado al 31 de diciembre de cada año natural si el empleado aún no ha disfrutado de las vacaciones en exceso durante el término de los primeros seis (6) meses del siguiente año natural.

[Handwritten signature]
29/5/08

[Handwritten signature]
OCB

- Sección 6** El Departamento formulará un plan de vacaciones, por cada año natural, en coordinación con los supervisores y empleados, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones, en la forma más compatible con las necesidades del servicio. Dicho plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero (1) de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al Plan. No obstante este plan podrá ser modificado por el Supervisor si las necesidades del servicio así lo requieran. En aquellos casos que el empleado necesite de licencia fuera de este período someterá su solicitud al supervisor inmediato y/o director de la división que corresponda, para la evaluación y aprobación de dicha solicitud conforme a las necesidades del servicio.
- Sección 7** El Departamento evaluará a su discreción, de así solicitarlo el empleado, el conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, de los cuales, no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos; hasta un máximo de sesenta (60) días en cualquier año natural a aquellos empleados que tengan balance acumulado para cubrir el período de licencia.
- Sección 8** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio Colectivo se encuentra utilizando su licencia regular tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia.
- Sección 9** Cuando concurren circunstancias especiales y se hayan agotado las vacaciones regulares y exista una razonable posibilidad de que habrán de reintegrarse a su trabajo, El Departamento podrá adelantar licencia de vacaciones hasta un máximo de treinta (30) días laborables a los empleados de El Departamento que hubiesen prestado servicios por más de un (1) año.
- Sección 10** Cuando por necesidades del servicio se decrete receso en las labores del Departamento, El Secretario de el Departamento podrá adelantar licencia por vacaciones por el término necesario para cubrir el receso a los empleados del Departamento que no tuviesen un año de servicio, de existir una razonable posibilidad de que estos empleados habrán de reintegrarse a su trabajo.
- Sección 11** La solicitud de licencia de vacaciones adelantadas debe presentarse con quince (15) días de anticipación a su disfrute. El Departamento le certificará al empleado la solicitud de licencia con no menos de cinco (5) días laborables con antelación al disfrute de las mismas.
- Sección 12** Cualquier empleado a quien se hubiese adelantado licencia de vacaciones y se separe del servicio por cualquier causa, antes de servir el período necesario para cubrir la totalidad de la licencia adelantada, vendrá obligado a rembolsar al gobierno cualquier suma de dinero que quedase al descubierto por concepto de la licencia anticipada.

- Sección 13** Cuando se autorice el disfrute de licencia de vacaciones acumuladas o anticipadas a un empleado, El Departamento podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia, siempre que el empleado lo solicite con anticipación suficiente. Tal solicitud deberá hacerse inmediatamente después de la aprobación de la licencia.
- Sección 14** En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del (de la) Gobernador (a) del Estado Libre Asociado de Puerto Rico concediendo tiempo oficial sin cargo a vacaciones, la misma será aplicable a todo miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio que se encuentre en uso de licencia regular.
- Sección 15** En caso de que un empleado de la Unidad Apropiada cese o se retire de la Agencia, por cualquier causa o involuntariamente, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones regulares acumulada hasta un máximo de sesenta (60) días, hasta el momento de la separación en el servicio, se pagará en un pago global como parte de la liquidación final.
- Sección 16** En caso de muerte del empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierta por este Convenio, la liquidación de su licencia regular acumulada se hará a nombre de sus herederos, según conste en la correspondiente Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por Tribunal competente. Cuando los herederos del empleado no reclamen la liquidación mediante la presentación de dicha Resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, El Departamento, procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.
- Sección 17** El Departamento le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la Unidad Apropiada cubiertos por este Convenio un mínimo de dos (2) veces al año, deberá ser entregado no más tarde del 15 de julio y 15 de enero de cada año. Cualquier petición de revisión por parte del empleado deberá hacerse por escrito en un término de quince (15) días laborables ante el Director de la Oficina de Recursos Humanos. Este a su vez, tendrá diez (10) días laborables para contestar la petición. Si el empleado no está conforme, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas y Agravios establecido en este Convenio.
- Sección 18 Cesión de Licencia Acumulada** -Uno o más empleados podrán ceder, excepcionalmente, a otro empleado que tenga una situación de emergencia que le imposibilite asistir al trabajo y haya agotado sus balances de licencias, hasta un máximo de cinco (5) días al mes de la licencia regular de vacaciones acumuladas, y el número de días a cederse no excederá de quince (15) días al año.
- Inciso 18-1** Se considerará "emergencia" una enfermedad grave o Terminal, un accidente que conlleve hospitalización prolongada o que requiera tratamiento bajo la supervisión de un profesional de la salud, de un empleado o de un

miembro de su familia inmediata (padres, hijos o cónyuge).

Inciso 18-2 El empleado que solicite este beneficio deberá cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Haber trabajado por lo menos un año con cualquier entidad gubernamental previo a la fecha de su solicitud.
- b) No haber incurrido en un patrón de ausencias injustificadas faltando a las normas de El Departamento.
- c) Haber agotado la totalidad de las licencias a las que tiene derecho, como consecuencia de una emergencia.
- d) Presentar evidencia fehaciente que justifique la emergencia y la necesidad de las ausencias.
- e) El empleado cedente haya acumulado un mínimo de quince (15) días de licencia por vacaciones en exceso de la cantidad de días de licencia a cederse.
- f) El empleado cedente deberá someter por escrito al Departamento una autorización accediendo a la cesión y especificando el nombre del cesionario.
- g) El empleado cesionario o su representante haya aceptado por escrito la cesión propuesta.
- h) Cumplir con cualquier otro procedimiento establecido por el Departamento para la cesión de licencias.

Handwritten signature

Handwritten signature
Handwritten signature

Handwritten signature

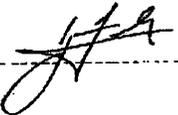
LICENCIA POR ENFERMEDAD
(Firmada por las partes el 13 de junio de 2008)

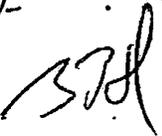
- Sección 1** Todos los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1½) días por cada mes de servicio. Los empleados a jornada regular reducida o a jornada parcial acumularán licencia por enfermedad de forma proporcional al número de horas al que presten servicio regularmente.
- Sección 2** La licencia por enfermedad se podrá acumular hasta un máximo de noventa (90) días laborables al finalizar cada año natural. El empleado podrá hacer uso de toda la licencia por enfermedad que tenga acumulada durante cualquier año natural.
- Sección 3** Los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo de noventa (90) días acumulados al 31 de diciembre de cada año, según la ley aplicable. El pago se efectuará a base del tipo de salario regular del empleado no más tarde del 31 de marzo de cada año.
- Sección 4** La Licencia por Enfermedad se utilizará:

Inciso 4-1 Cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o mentalmente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas. También se utilizará para cualquier tipo de análisis, exámenes médicos, tratamientos o citas médicas.

Inciso 4-2 También utilizará hasta un máximo de cinco (5) días al año para:

- 1) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos(as).
- 2) Gestiones por enfermedad de personas de edad avanzada o con impedimentos del núcleo familiar, entendiéndose cuarto grado de consaguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tenga custodia o tutela legal.

Handwritten signatures:




3) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Inciso 4-3 Para propósitos de esta Sección las siguientes definiciones aplicarán:

- 1) "Persona de edad avanzada": toda aquella persona que tenga sesenta (60) años o más.
- 2) "Persona con impedimento": toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial, que limite sustancialmente una (1) o más actividades esenciales de su vida.

Sección 5 Solo en caso de ausencia por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos, el empleado deberá someter un certificado médico justificativo de las ausencias. No obstante, el empleado o alguno de sus familiares deberán notificar a su supervisor inmediato de su ausencia. Lo anterior se aplicará o interpretará de forma que no se vulnere la "Americans with Disabilities Act", mejor conocida como la Ley ADA, ni la Ley de Licencia Familiar y Médica de 1993, Ley HIPPA o cualquier otra ley aplicable. También se podrá exigir un certificado médico de total recuperación cuando la licencia haya sido concedida por razón de cuarentena debido a enfermedades contagiosas. En caso de documentarse un patrón de ausentismo, el supervisor inmediato podrá solicitar el certificado médico por un período menor de tres (3) días.

Sección 6 En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar primero el tiempo compensatorio y luego la licencia regular que tenga acumulada.

Sección 7 El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignada el empleado.

Sección 8 Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio se encuentra utilizando su licencia por enfermedad tendrá derecho a la acumulación de licencia regular y por enfermedad por el tiempo que esté fuera del servicio, siempre y cuando, se reinstale a su trabajo una vez termine de disfrutar la licencia autorizada.

Sección 9 El Departamento podrá anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que lo solicite presentando justificación y haya trabajado para la agencia por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables, siempre y cuando, se tenga la certeza de que el empleado regresará a sus labores al concluir su licencia. La licencia anticipada tan solo podrá ser concedida después de haberse agotado la licencia por enfermedad acumulada y la licencia regular. La solicitud se hará por escrito y se acompañará junto a la evidencia médica que justifique su solicitud. De continuar enfermo y no tener balance disponible se le podrá conceder licencia sin sueldo.

Sección 10 Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado(a) a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el empleado no tendrá balance de licencia a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio de forma voluntaria o involuntariamente antes de servir el tiempo reglamentario vendrá obligado a rembolsar en dinero a la Agencia el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir. Dicho cobro podrá realizarlo la agencia de cualquier liquidación que tenga pendiente el empleado.

Sección 11 Los empleados que se separen definitivamente del servicio para acogerse a la jubilación regular o diferida tendrá derecho a recibir al momento de su separación un pago global por la licencia de enfermedad que tuviesen a su crédito a la fecha de separación del servicio hasta un máximo de noventa (90) días. Tendrán derecho también a recibir dicho pago global de licencia por enfermedad los empleados que no fuesen participantes de ningún sistema de retiro auspiciado por el Gobierno y que, a la fecha de su separación definitiva, hayan prestado, por lo menos, diez (10) años de servicio. No obstante lo antes mencionado no se emitirá pago alguno hasta tanto el empleado presente evidencia negativa de que no adeuda o tiene un plan de pago con el Departamento de Hacienda, el Centro de Recaudaciones sobre Ingresos Municipales (CRIM), Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (AEELA) y la Administración de Sistemas de Retiro se le harán los descuentos pertinentes.

ARTICULO LIII LICENCIA PARA ESTUDIOS

(Acordado entre las partes el 29 de mayo de 2008)

Sección 1 Licencia con Sueldo para Estudios.

- Inciso 1-1 Se podrá conceder licencia con sueldo para estudios a los empleados miembros de la Unidad Apropriada, de acuerdo a las necesidades del servicio y a la reglamentación vigente. Al concederse licencias con sueldo se tomarán medidas para que no se afecte el servicio.
- Inciso 1-2 Los beneficiados con licencias con sueldo para estudios formalizarán un acuerdo con El Departamento comprometiéndose a trabajar por un tiempo igual al doble de tiempo de estudios.
- Inciso 1-3 Los requisitos de elegibilidad serán los que determine el Secretario del DCR o su representante autorizado, de acuerdo con la clase de estudios y las necesidades del servicio. Los empleados que soliciten este tipo de licencia deberán estar rindiendo servicios satisfactorios en el momento de concederse la misma. Además, el empleado deberá estar admitido o realizando estudios a nivel universitario conducente a un grado asociado, bachillerato, maestría o doctorado en una institución educativa acreditada.
- Inciso 1-4 La selección de candidatos para licencias para estudios estará basada en el mérito. Para dicha selección se utilizarán los siguientes criterios como sean aplicables:
- a) Preparación académica básica e índice académico requerido.
 - b) Experiencia, si fuere requerida, para fines de los estudios.
 - c) Funciones que ha de desempeñar la persona.
 - d) En qué medida el adiestramiento capacitará al candidato para desempeñar las funciones con mayor eficiencia o para progresar en El Departamento.
 - e) Contribución del adiestramiento al desarrollo efectivo de los programas del El Departamento.
- Inciso 1-5 Se concederá licencia con sueldo para cursar estudios solamente en universidades acreditadas por el Consejo de Educación Superior, o en universidades o instituciones aprobadas por la Oficina de Recursos Humanos, en aquellos casos en que no exista un organismo oficial con autoridad para hacer el reconocimiento.
- Inciso 1-6 Los empleados en uso de licencia con sueldo para estudios recibirán el sueldo total o parcial, tomando en consideración los costos de los estudios, la situación económica de los empleados y la mejor utilización de los fondos públicos. En adición al sueldo que se determina para cada uso, también podrá autorizarse,

Handwritten signature and date:
29/5/08

Handwritten signature and initials:
DCB

siguiendo los mismos criterios, el pago del derecho de matrícula (cuotas de construcción y graduación), cuotas de estudios, gastos de viaje, libros y materiales y gastos generales ocasionados al empleado por su condición de estudiante.

- Inciso 1-7 Los empleados a quienes se les concede licencia con sueldo para estudios formalizarán un acuerdo con El Departamento comprometiéndose a servir por el doble del tiempo de los estudios, una vez terminados los mismos. Los beneficiarios de esta licencia cuyos servicios no sean requeridos dentro de un término de seis (6) meses a partir de la fecha de la terminación de los estudios, quedarán relevados de este compromiso; e igualmente quedarán relevados de su obligación si durante el período de servicios por el cual se han comprometido son objeto de una cesantía y no se requieren sus servicios nuevamente dentro de un período de seis (6) meses siguientes a la fecha de la cesantía.
- Inciso 1-8 En caso de que cualquier empleado a quien se le concede licencia para estudios necesite continuar estudios después del período estipulado en el acuerdo entre las partes, deberá notificarlo por escrito al Secretario del DCR o su representante autorizado por lo menos con sesenta (60) días de antelación a la terminación del mencionado período e incluirá evidencia que justifique la extensión del contrato. El Secretario del DCR o su representante autorizado, si lo creyese conveniente, podrá prorrogar la duración de la licencia mediante notificación que se hará formar parte del contrato.
- Inciso 1-9 Todo cambio de institución o alteración en el programa de estudios autorizados mediante licencia para estudios, estará sujeto a la aprobación del Secretario del DCR o su representante autorizado.
- Inciso 1-10 Será responsabilidad de cada empleado a quien se le concede licencia para estudios someter a El Departamento evidencia de su aprovechamiento académico al final de cada período lectivo. Al participar del programa, dicho empleado consiente a que el Secretario del DCR o su representante autorizado pueda requerir de la universidad o institución correspondiente informes sobre el programa de estudios, notas, conducta, asistencia y cualquier otra información que estime conveniente en relación con el empleado en disfrute de licencia para estudios.
- Inciso 1-11 Todo empleado a quien se le concede licencia para estudios que no cumpla con la obligación contraída de prestar servicios a El Departamento después de concluir sus estudios, vendrá obligado a rembolsar al Secretario de Hacienda, la cantidad total desembolsada por El Departamento por concepto de la licencia para estudios, más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron desembolsados los fondos; o la parte proporcional de la misma computada de acuerdo con la proporción de la obligación contraída que no haya cumplido el empleado. La cobranza se efectuará en cualquier tiempo, de conformidad con el procedimiento legal en vigor en relación con las reclamaciones a

favor del Gobierno de Puerto Rico. Además de rembolsar la cantidad invertida en la licencia, según se indica anteriormente, el empleado será inelegible para prestar servicios en El Departamento por tiempo igual al triple del tiempo de estudios, a menos se le exima de tal obligación conforme lo dispuesto en la Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, en su sección 6.5 inciso 5.9.

- Inciso 1-12 En todo caso en que se cancele una licencia para estudios por razones ajenas al control del empleado beneficiario, se relevará a éste de toda obligación y responsabilidad. Si la cancelación de licencia hubiese sido motivada por razones controlables por el empleado, el Secretario del DCR o su representante autorizado tendrá discreción para, previo el estudio de los méritos de cada caso, determinar si fija algún grado de obligación o responsabilidad en el empleado.
- Inciso 1-13 Durante el disfrute de licencia para estudios los empleados no acumularán licencia de vacaciones ni licencia por enfermedad.

Sección 2 Licencia Sin Sueldo para Estudios.

- Inciso 2-1 Los miembros de la Unidad Apropiaada cubiertos por este Convenio podrán solicitar una licencia sin sueldo para estudios y así posibilitar su mejoramiento profesional, personal o funcional.
- Inciso 2-2 La licencia puede ser de un período de un (1) año prorrogables, sujeto a la discreción de la Autoridad Nominadora.
- Inciso 2-3 Se podrá regresar al servicio antes de vencer la licencia, notificando por escrito el re-ingreso.
- Inciso 2-4 El Departamento estudiará y determinará si procede la concesión de la licencia solicitada. El Departamento le informará al empleado su decisión no más tarde de treinta (30) días calendarios antes de la fecha en que se pida se haga efectiva la licencia solicitada.
- Inciso 2-5 Todo empleado en disfrute de Licencia Sin Sueldo para Estudios se reintegrará a su puesto y sueldo que le corresponda, garantizando los aumentos que se concedan durante el periodo que disfrutó la licencia y presentará evidencia de sus estudios al terminar los mismos.

Sección 3

Licencia para Padres con Hijos con Impedimentos Físicos y/o Mentales.

- Inciso 3-1 El Departamento autorizará al padre o a la madre de niños con impedimentos a permanecer junto a estos cuando los mismos sean hospitalizados y/o tengan citas médicas o tratamientos. El padre o la madre deberán someter evidencia de hospitalización y duración de la misma. El Departamento autorizará que los días que tome el empleado para cuidar a su hijo(a) enfermo(a), y/o tengan citas médicas o tratamientos le sean descontados de su licencia por enfermedad.

ARTICULO LIV

CORPORACIÓN DEL FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO (Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Los empleados miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley Núm. 85 del 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como la "Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo".
- Sección 2** Todo empleado miembro de la Unidad Apropriada que sufra de un accidente o enfermedad ocupacional deberá notificar el mismo inmediatamente a su supervisor inmediato.
- Sección 3** El supervisor inmediato del centro de trabajo tendrá la responsabilidad de realizar un informe de los hechos, del accidente o enfermedad ocupacional, y notificarlo al Departamento de Recursos Humanos, para las gestiones correspondientes a través de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, no más tarde de cuarenta y ocho (48) horas de ocurridos los hechos. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan hacer la notificación.
- Sección 4** El Departamento creará y/o suministrará a cada centro de trabajo una Hoja de Reporte de Accidentes o el formulario oficial de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, para ser utilizada cuando algún empleado incurra en un accidente o enfermedad ocupacional. El supervisor será responsable de llenar la misma y orientar al empleado. Esto no impide que la persona afectada o el representante sindical puedan llenar el formulario.
- Sección 5** Cuando un empleado utiliza los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado por haber sufrido un accidente ocupacional o enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de su jornada de trabajo se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.
- Sección 6** Cuando un empleado miembro de la Unidad Apropriada tenga que ausentarse por razones de un accidente o enfermedad ocupacional, así certificada por la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, y que surja de : agresión o amenaza de cliente(s) que lo incapacite temporeraamente, fuga o intentos de fuga, arrestos, toma de rehenes, contacto con cliente(s) que padezcan enfermedades contagiosas, tendrá derecho a recibir su sueldo regular por los primeros seis (6) meses, con la autorización

Handwritten signatures and initials, including a large stylized signature and the initials 'B3H' and 'A.C.D.' below it.

de la Autoridad Nominadora, a partir del momento del accidente o enfermedad ocupacional, sin cargo a ninguna licencia o descuento de salario, según las disposiciones de la Orden Administrativa 2007-09 de 15 de noviembre de 2007.

- Sección 7** Cuando un empleado sufra de una incapacidad de carácter temporero que le impida trabajar, certificada por el CFSE, El Departamento le reservará su empleo por el término que dure la incapacidad, hasta un (1) año y un (1) día.
- Sección 8** El empleado acumulará las licencias de vacaciones y enfermedad durante el período que se encuentre disfrutando de la licencia ocupacional, según la reglamentación vigente, siempre y cuando se reintegre al trabajo.
- Sección 9** Los miembros de la Unidad Apropriada tendrán derecho al pago de dietas según establece el Reglamento de la Corporación del Fondo de Seguro del Estado.
- Sección 10** Una vez la Corporación del Fondo del Seguro del Estado emita una decisión, se procederá según lo dispuesto en el Artículo 5-A de la Ley 45 del 18 de abril de 1935, según enmendada.

332
JCS 

ARTICULO LV

DÍAS FERIADOS

(Acordado por las partes el 1 de julio 2008)

- Sección 1** Los días feriados serán los decretados por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico y el Gobierno Federal de los Estados Unidos de América.
- Sección 2** El Departamento reconoce que los días enumerados a continuación serán días libres con paga para los empleados cubiertos por este Convenio. No obstante, el departamento, por razón de la naturaleza especial de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los empleados que presenten servicios en estos días feriados. En estos casos, deberá mediar una autorización previa, por escrito, del supervisor del empleado, la cual deberá ser aprobada por el Secretario del Departamento o por aquel funcionario en quien éste delegue. Los supervisores deberán tomar medidas para que cuando un empleado permanezca trabajando, sea siempre en virtud de una autorización expresa.
- Sección 3** El Departamento reconoce que los días enumerados a continuación serán feriados para los empleados cubiertos por este Convenio, y no serán descontados de licencia alguna. En los casos que correspondan a domingo se celebrará lunes.

Fecha	Celebración
• 1ro de enero	Día de Año Nuevo.
• 6 de enero	Día de Reyes.
• Segundo lunes de enero	Natalicio de Eugenio María de Hostos.
• Tercer lunes de enero	Natalicio del Dr. Martín Luther King Jr.
• Tercer lunes de febrero	Día de los Presidentes.
• 22 de marzo	Día de la Abolición de la Esclavitud.
• Viernes (movible)	Viernes Santo.
• Tercer lunes de abril	Natalicio de José de Diego.
• Último lunes de mayo en la Guerra.	Conmemoración de los Muertos en la Guerra.
• 4 de julio	Día de la Independencia de Estados Unidos.
• Tercer lunes de julio	Natalicio de Luís Muñoz Rivera.

334

D.C.S.



- 25 de julio Libre Día de la Constitución del Estado Asociado.
- 27 de julio Natalicio de José Celso Barbosa.
- Primer lunes de septiembre Día del Trabajo.
- 12 de octubre Descubrimiento de América) Día de la Raza (Día del
- Noviembre (movible) Día de las Elecciones Generales.
- 11 de noviembre Veterano). Día de Armisticio (Día del
- 19 de noviembre Día del Descubrimiento de Puerto Rico.
- Cuarto jueves de noviembre Día de Acción de Gracias.
- 24 de diciembre Después de las doce del medio día a la víspera de Navidad.
- 25 de diciembre Día de la Navidad.

Sección 4 Día de Cumpleaños: El Departamento concederá libre, un (1) día laborable, con cargo a su tiempo compensatorio o en su defecto licencia regular, el día de cumpleaños del empleado miembro de la Unidad Apropiada cubierto por este Convenio Colectivo. El empleado coordinará con su supervisor(a) inmediato cuando disfrutará de dicho día no más tarde de treinta (30) días calendarios posterior a la fecha de cumpleaños. Para esto se tomará en consideración la necesidad del servicio.

Sección 5 En los casos en los cuales por necesidad del servicio el empleado no pueda disfrutar del día feriado según establecido, éste y su supervisor se pondrán de acuerdo para establecer la fecha del disfrute del mismo.

Sección 6 Para aquellos empleados de turno rotativo cuando el segundo día libre sea feriado se le acreditará dicho tiempo a licencia compensatoria en tiempo sencillo, esto sin que se incurra en doble compensación.

Sección 7 Se considerará, además días feriados sin pérdida de paga, y quedarán incluidos como parte de la lista anterior, aquellos días o medios días que por proclamas del o (la) Gobernador(a) de Puerto Rico o el Presidente de los Estados Unidos, o por ley, fueran declarados en lo sucesivo, días feriados a observarse en Puerto Rico, siempre y cuando los mismos no sean para descontarse de la licencia ordinaria.

334
 DCB 

ARTICULO LVI**SUBCONTRATACIÓN**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

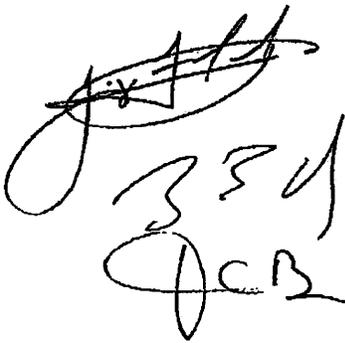
- Sección 1** La subcontratación de las labores que como parte de sus prerrogativas realice El Departamento no ocasionará ninguna reducción en los trabajos de los empleados comprendidos en la Unidad Apropiada, excepto la subcontratación ordenada por un Tribunal. En estos casos, el personal será reubicado en los puestos vacantes disponibles de la misma Agencia mientras dure la subcontratación.
- Sección 2** El Departamento podrá subcontratar trabajo:
- Inciso 2-1 Que al momento de otorgarse el presente Convenio Colectivo esté siendo subcontratado por El Departamento.
 - Inciso 2-2 Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades o equipo especializado que no se justifica que El Departamento adquiera, o cuando el personal de la Unidad Apropiada no este disponible o no sea suficiente. Dicha contratación no podrá extenderse más de sesenta (60) días calendarios o el tiempo que dure completar la tarea ocasional, de estos términos aplicará el que sea menor.
 - Inciso 2-3 Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropiada. Además, El Departamento podrá subcontratar funciones que se lleven a cabo por empleados pertenecientes a la Unidad Apropiada cuando surja la necesidad de realizar modificaciones en las mismas por razón de naturaleza tecnológica. Simultáneamente, El Departamento adiestrará a los empleados de la Unidad Apropiada en el manejo de esa nueva tecnología.
- Sección 3** En circunstancias excepcionales o de emergencia, El Departamento podrá subcontratar, aquellas funciones que lleven a cabo los miembros de la Unidad Apropiada por cortos periodos de tiempo que no excederán de sesenta (60) días calendarios. En estos casos la situación será discutida con la Unión.

33d
JCA



ARTICULO LVII**BENEFICIOS DE JUBILACIÓN**
(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** La Agencia concederá a los empleados en proceso de jubilación, tiempo con cargo a su tiempo compensatorio o en su defecto a su licencia regular, para acudir a las citas con su Coordinador de Retiro, seis (6) meses previos a la fecha de su retiro. En aquellos casos que el empleado necesite acudir a su junta o sistema de retiro, la Agencia le concederá ese tiempo con cargo a su tiempo compensatorio o en su defecto a su licencia regular, mediante la presentación del empleado de la evidencia de comparecencia.
- Sección 2** El Departamento proveerá a La Unión una lista de los empleados que se hayan retirado y de los que han comenzado el proceso de jubilación, que incluya la posible fecha de efectividad de la misma, para que La Unión pueda ayudar a dichos miembros de la Unidad Apropriada en ese proceso. Esta lista se someterá dos (2) veces al año durante el mes de enero y julio.



Handwritten signature and initials, possibly reading "J. V. H." and "JCB".

ARTICULO LVIII

DIETAS, MILLAJE, PEAJE Y ALOJAMIENTO

- Sección 1 La Agencia pagará la compensación de dieta, millaje y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera a un empleado miembro de la Unidad Apropriada asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo o tengan que salir de su jurisdicción de trabajo para ejercer sus funciones, según lo dispone el Reglamento sobre Gastos de Viaje y Viajes al Exterior del Departamento de Hacienda, para esos fines.
- Sección 2 Los empleados que sean autorizados por El Departamento a utilizar su vehículo privado en gestiones oficiales del trabajo estarán cubiertos por las pólizas de responsabilidad pública de la agencia contra riesgos de esa naturaleza; lo que incluye daños a terceras personas y a la propiedad de terceros.
- Sección 3 La Agencia proveerá un vehículo oficial de motor conforme a los recursos disponibles y a las reglamentaciones y leyes aplicables a esos efectos, a aquellos miembros de la Unidad Apropriada que, como parte de sus tareas regulares, tengan la obligación de realizar las mismas fuera de su centro de trabajo. En aquellas circunstancias en que no se pueda proveer vehículos oficiales, el Departamento podrá requerir al empleado el uso de su vehículo, en cuyo caso procederá el pago de millaje correspondiente, según las normas aplicables.
- Sección 4 El pago de dietas a los miembros de la Unidad Apropriada, para pagos de desayuno, almuerzo, cena y alojamiento se compensará de acuerdo a las normas adoptadas por el Departamento de Hacienda para estos propósitos.
- Sección 5 Si por legislación o reglamento se concedieran aumentos al pago de millaje para los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada, que sean mayores a los venidos en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustará a la cantidad dispuesta mediante legislación.

334
DCB
JH4

Sección 6 Viajes que Requieren Alojamiento.

Inciso 6-1 Los miembros de la Unidad Apropriada representados por este Convenio que se les requiera viajar en asuntos oficiales en y fuera de Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento cuando la actividad a realizar y/o participar se extienda por más de una noche. Según dispone el reglamento del Departamento de Hacienda aplicable.

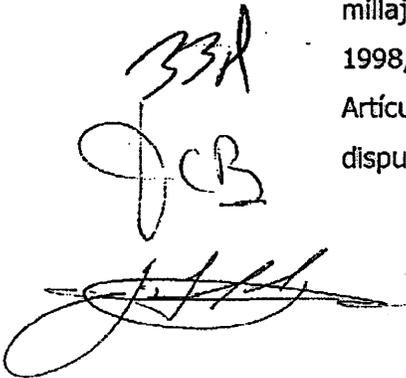
Inciso 6-2 En estadías de una noche el empleado tendrá derecho a recibir reembolso de gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes o una certificación al efecto. Según dispone el reglamento del departamento de Hacienda aplicable.

Sección 7 El trámite ante el Departamento de Hacienda para el reembolso de los gastos de dieta, millaje, peaje para los miembros de la Unidad Apropriada representados en este Convenio, se realizará a más tardar treinta (30) días calendarios y luego de la radicación del empleado del Informe de gastos incurridos, conforme a las disposiciones dispuestas en el Reglamento de Hacienda y la Agencia aprobados para estos propósitos.

Sección 8 Cómputo del Millaje.

Para determinar la distancia en millas recorridas se utilizará la tabla de Distancias en Millas entre los pueblos, autorizada y provista por el Departamento de Transportación y Obras Publicas. Para determinar la bonificación por millas prevalecerán las disposiciones del Reglamento de Gastos de Viaje del Departamento de Hacienda.

Sección 9 Si por legislación o reglamento se concedieran aumentos al pago de millaje para los empleados públicos cubiertos por la Ley Núm., 45, de 1998, según enmendada, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustarán a la cantidad dispuesta mediante legislación.

Handwritten signatures and initials in the bottom left corner. The initials '33R' are at the top, followed by 'JCB' in a large, stylized script. Below that is a long, horizontal signature that appears to be 'J. J. H.' or similar.

ARTICULO LIX**PATRONO SUCESOR**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

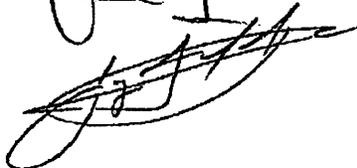
Sección 1 El Departamento no realizará acuerdo alguno que implique el advenimiento de un patrono sucesor sin antes acordar con este que habrá de reconocer al representante exclusivo vigente con todas las prerrogativas y derechos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico y el presente Convenio Colectivo.

374
DCB


ARTICULO LX**SALVEDAD**

(Acordada por las partes el 22 de mayo de 2008)

- Sección 1** Cuando un Tribunal competente declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículos del presente Convenio Colectivo, esto no invalidará el resto de los acuerdos contenidos en el Convenio Colectivo y estos continuarán vigentes, así como el Convenio Colectivo.
- Sección 2** Las partes acuerdan reunirse en un plazo de cinco (5) días después de tener conocimiento de que una parte del Convenio Colectivo fue declarada nula, inconstitucional o que está en conflicto o sea incompatible con alguna ley, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del Convenio Colectivo con toda su fuerza y vigor.

331
DCH


ARTICULO LXI

VIGENCIA

(Acordado entre las partes el 1 de julio de 2008)

Sección 1 Este convenio tendrá vigencia de 2 años a partir de su firma y su ratificación por los integrantes representados de la unidad apropiada. La vigencia se inicia a partir del día 3 de julio de 2008 hasta el día 3 de julio de 2010, ambas fechas incluidas.

Inciso 1 La ratificación se efectuará en una asamblea convocada por la unión, celebrada durante horas laborables y por votación secreta.

Inciso 2 El Departamento concederá el tiempo necesario para la celebración de la Asamblea.

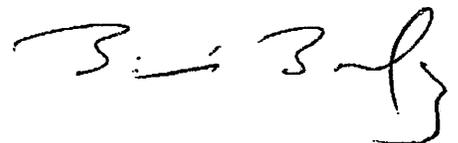
Inciso 3 El Secretario de la Unión emitirá una declaración jurada al respecto de la ratificación.

Sección 2 Cualquiera de las partes contratantes podrá notificar su intención de modificar substancialmente el presente convenio con por lo menos ciento ochenta (180) días de antelación a la fecha de expiración del mismo. La parte que notifique la intención de modificar el Convenio someterá a la otra parte las modificaciones que propone dentro de los siguientes treinta (30) días de dicha notificación.

Sección 3 Las partes certifican que las negociaciones entre éstas para el Convenio Colectivo culminaron el 1 de julio de 2008, quedando la vigencia del mismo sujeto a los requisitos de ratificación y posterior firma.

BB
ACB



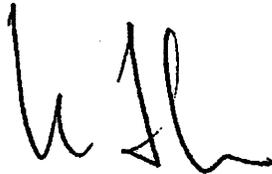


**POR LA ALIANZA CORRECCIONAL
UNIDA**

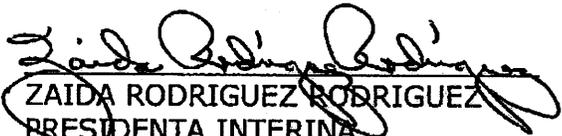


EDDIE OLIVERAS
DIRECTOR EJECUTIVO
SERVIDORES PUBLICOS UNIDOS

POR EL DEPARTAMENTO



LCDO. MIGUEL A. PEREIRA CASTILLO
SECRETARIO
DEPARTAMENTO DE CORRECCION
Y REHABILITACION

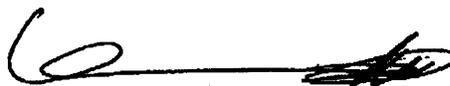


ZAIDA RODRIGUEZ RODRIGUEZ
PRESIDENTA INTERINA
ALIANZA CORRECCIONAL UNIDA



RAFAEL SANTIAGO TORRES
SUBSECRETARIO
DEPARTAMENTO DE CORRECCION
Y REHABILITACION

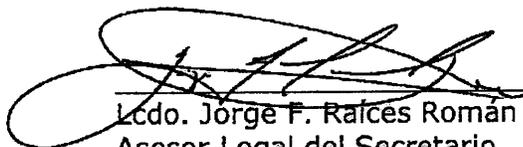
COMITÉ NEGOCIADOR DEL DEPARTAMENTO



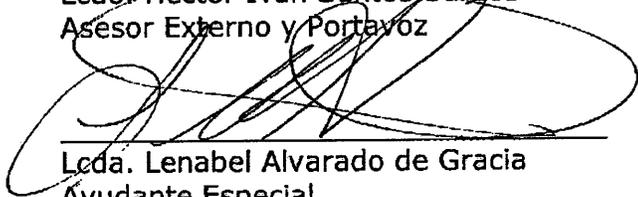
Rafael Santiago Torres
Subsecretario



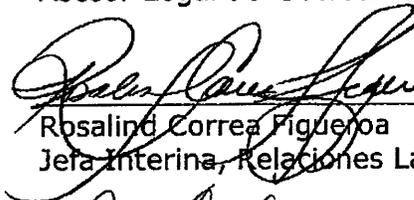
Lcdo. Héctor Iván Santos Santos
Asesor Externo y Portavoz



Lcdo. Jorge F. Raíces Román
Asesor Legal del Secretario



Lcda. Lenabel Alvarado de Gracia
Ayudante Especial



Rosalind Correa Figueroa
Jefa Interina, Relaciones Laborales



Jeovanny Vázquez Ocasio
Especialista, Relaciones Laborales

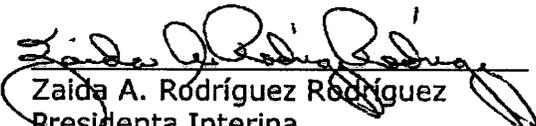


Laura Cruz Guzmán
Analista, Relaciones Laborales



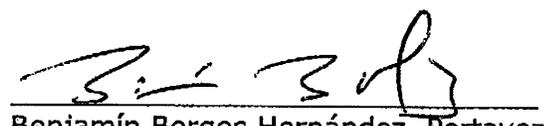
Miguel Santiago Rosario
Subdirector Recursos Humanos

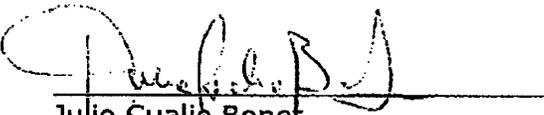
COMITÉ NEGOCIADOR DE LA UNION

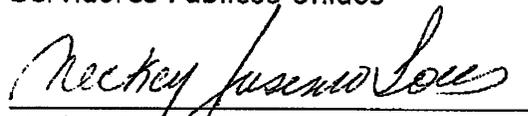

Zaida A. Rodríguez Rodríguez
Presidenta Interina
Alianza Correccional Unida


Eddie Oliveras, Director Ejecutivo
Servidores Públicos Unidos

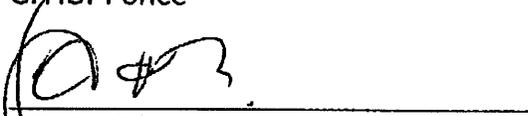

Antonia Muriel Rodríguez
C.S.M. Aguadilla - Mayagüez

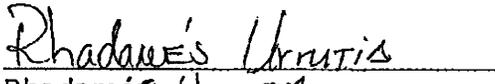

Benjamín Borges Hernández, Portavoz
Servidores Públicos Unidos


Julio Cualio Bonet
C.S.M. Aguadilla - Mayagüez


Neckcy Jusino Torres
C.F.S. Ponce


Javier D. Pacheco González
C.D. Salinas


Juan Felberty Núñez
C.T.S. Niñas Ponce


Rhadamés Urutis
Centro Detención de Guaynabo

