





# CONVENIO COLECTIVO

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
Administración de los Sistemas de Retiro de los  
Empleados del Gobierno y la Judicatura

y

Unión General de Trabajadores  
(UGT)

2006-2009

## **TABLA DE CONTENIDO**

Artículo I	Comparecencia	6
Artículo II	Declaración de Principios	7
Artículo III	Reconocimiento de la Unión	9
Artículo IV	Unidad Apropriada	10
Artículo V	Integridad de la Unidad Apropriada	11
Artículo VI	Subcontratación	12
Artículo VII	Acuerdo de No Discrimen	13
Artículo VIII	Descuento de Cuotas, Cargos y Contribuciones	15
Artículo IX	Taller Unionado	16
Artículo X	Procedimiento de Quejas y Agravios	18
Artículo XI	Delegados y Representantes de la Unión	23
Artículo XII	Derechos de la Administración	25
Artículo XIII	Derechos de la Unión	26
Artículo XIV	Reclutamiento y Selección	27
Artículo XV	Ascensos	34
Artículo XVI	Traslados	35
Artículo XVII	Antigüedad	38
Artículo XVIII	Cesantías	39
Artículo XIX	Reubicaciones	41
Artículo XX	Desarrollo de Personal y Oportunidades de Aprendizaje	43
Artículo XXI	Seguridad y Salud en el Trabajo	46

A. Licencia para Representar al País	76
B. Licencia Deportiva	76
C. Licencia con Paga por Servicios Voluntarios caso de Desastres	77
D. Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana	78
E. Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo	79
F. Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas	79
G. Licencia con Paga para Vacunar a los Hijos(as)	80
H. Licencia para Acudir Donar Sangre	80
Artículo XXXVII Licencias sin Sueldo	
A. Enfermedad Prolongada	81
B. Cuido de Recién Nacido	82
C. Licencia Médico Familiar	82
D. Licencia Deportiva	82
Artículo XXXVIII Fondo del Seguro del Estado	84
Artículo XXXIX Centro de Cuidado Diurno	85
Artículo XL Programa de Ayuda al Empleado	86
Artículo XLI Beneficios de Jubilación	87
Artículo XLII Sucesor	88
Artículo XLIII Salvedad	89
Artículo XLIV Disposiciones Generales	90

Artículo XXII	Jornada de Trabajo	48
Artículo XXIII	Tiempo Extra de Trabajo	50
Artículo XXIV	Compensación de Horas Extras	51
Artículo XXV	Expedientes de Personal	52
Artículo XXVI	Dietas y Millaje	53
Artículo XXVII	Días Feriados	56
Artículo XXVIII	Plan Médico	59
Artículo XXIX	Salarios	60
Artículo XXX	Bono de Navidad	61
Artículo XXXI	Licencias	
	A. Licencia Sindical	62
	B. Licencia Militar	62
	C. Licencia para Fines Judiciales	63
	D. Licencia para Fines Funerales	64
Artículo XXXII	Licencia de Maternidad y Paternidad	
	A. Licencia por Maternidad	66
	B. Licencia por Paternidad	68
Artículo XXXIII	Licencia Regular de Vacaciones	69
Artículo XXXIV	Licencia por Enfermedad	72
Artículo XXXV	Licencia para Estudios o Adiestramientos	75
Artículo XXXVI	Licencias Especiales con Sueldo	

Artículo XLVI	Bonificación	92
Artículo XLVII	Vigencia	93
Estipulación ASR-UGT		94

## **ARTÍCULO I**

### **COMPARECENCIA**

**De una parte:** La División de Empleados Públicos de la Unión General de Trabajadores de Puerto Rico, Local 1199, afiliada a la SEIU, representada por su presidente y oficiales debidamente autorizados, de ahora en adelante se denominarán como la Unión.

**De la otra parte:** La Administración de los Sistemas de Retiro del Gobierno y la Judicatura, en adelante denominada la Administración, agencia gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, creada al amparo de la Ley Núm. 447 de 15 de mayo de 1951, según enmendada, que establece un fideicomiso cuyos fondos son utilizados para proveer anualidades y beneficios a los pensionados y participantes acogidos al Sistema. De conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, la Agencia estará representada por el Administrador y sus oficiales debidamente autorizados quien por virtud de las mencionadas leyes está facultado para negociar y acordar un convenio colectivo que será aplicable a los empleados que forman parte de la unidad apropiada del personal de la Administración.

## **ARTÍCULO II**

### **DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS**

Es la intención de las partes armonizar la práctica de la negociación colectiva al principio de mérito. Nuestro interés es convertir la negociación en un instrumento efectivo para fortalecer la objetividad de la aplicación de la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley Para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y así garantizar que los beneficios otorgados por el principio de mérito y las áreas esenciales sean disfrutados por todos los empleados miembros de la unidad apropiada para dar cumplimiento a la política pública allí establecida.

En la negociación colectiva la Unión y la Administración deberán orientarse por criterios de productividad y de mejoramiento de los servicios a los participantes y pensionados del Sistema de Retiro. Además, se deberá equiparar la responsabilidad indelegable que tiene la Administración de servir a los participantes y pensionados y el derecho que la Ley 45, supra, le concede a los empleados públicos, en las determinaciones de salario, beneficios marginales y términos y condiciones de empleo, según autorizado por dicha ley. La Unión y la Administración reconocen que la negociación colectiva debe estar fundamentada en la obligación de mantener ininterrumpidamente los servicios esenciales a los participantes y pensionados del Sistema.

Las partes reconocemos en esta iniciativa que el Sistema de Administración de Personal del Estado Libre Asociado es dinámico.

Las partes intentarán que las querellas se puedan resolver en los niveles primarios en el procedimiento y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Por lo tanto, las personas responsables de acordar y administrar el convenio, deben de ejercer la autoridad delegada de forma tal que se puedan solucionar las controversias que puedan surgir dentro de un marco de relaciones laborales positivas.

Visto desde esa perspectiva, la negociación colectiva posibilitará y garantizará la participación directa y efectiva de los empleados en mejorar los servicios que presta la Administración constituyendo un sistema de relaciones laborales constructivo.

Las relaciones entre la Unión y la Administración se basarán en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por motivos o cuestiones de raza, sexo, orientación sexual, credo, impedimento físico o mental, religión, condición de padre o madre, edad, origen nacional, afiliación política, afiliación sindical, origen social y estado civil.

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

## **ARTÍCULO III**

### **RECONOCIMIENTO DE LA UNIÓN**

**Sección 1** La Administración reconoce a la Unión como la representante exclusiva de todos los empleados comprendidos en la unidad apropiada a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de trabajo, conforme a las certificaciones emitidas el 13 de julio de 2000, por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en el caso número PR-99-019.

## **ARTÍCULO IV**

### **UNIDAD APROPIADA**

#### **Sección 1 Composición**

La Unidad Apropiada cubierta por este Convenio la componen todos los empleados de operación, guardias de seguridad y mantenimiento, incluyendo personal técnico y profesionales, según se establece en la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, Caso Núm. PR 99-019.

#### **Sección 2 Excluidos**

Se excluyen el personal ejecutivo, administradores, supervisores, empleados confidenciales, empleados íntimamente ligados a la Gerencia y empleados que presenten conflictos de intereses con otros empleados dentro de la unidad apropiada, según definidos por la ley y la jurisprudencia.

**Sección 3** De surgir controversias entre las partes sobre la inclusión o exclusión de determinado puesto de la unidad apropiada, las partes se reunirán para tratar de llegar a un acuerdo. Como mecanismo conciliador, las partes acuerdan constituir un grupo de trabajo compuesto por no más de dos (2) representantes de cada parte para analizar los puestos específicos y clases de puestos mencionados anteriormente, tomando las funciones de cada puesto dentro del contexto de las leyes aplicables y doctrinas jurisprudenciales.

De no haber acuerdo someterán la controversia al organismo que disponga la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

## **ARTÍCULO V**

### **INTEGRIDAD DE LA UNIDAD APROPIADA**

- Sección 1** La Administración no podrá conferir poderes y funciones de supervisor a empleados incluidos en la unidad apropiada, excepto en circunstancias de emergencia, entendiéndose que será aquella situación imprevista y que requiera acción inmediata para la eficiencia y necesidad de servicio. La asignación de funciones no excederá de setenta y dos (72) horas.
- Sección 2** Sujeto a las disposiciones de este Convenio, la Administración asignará el trabajo comprendido dentro de la unidad apropiada a los empleados miembros de la misma que estén afiliados o sean representados por la Unión, para evitar disputas jurisdiccionales con otra organización sindical.
- Sección 3** La Administración notificará por escrito mediante el formulario correspondiente, a la Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, las transacciones efectuadas sobre reclasificaciones, reclutamiento, terminación de empleo, ascensos, descensos, medidas disciplinarias y traslados que afecten a empleados comprendidos dentro de la unidad apropiada.
- Sección 4** Ningún empleado miembro de la unidad apropiada podrá ocupar interinamente un puesto inferior al suyo.
- Sección 5** Todo el tiempo trabajado por el miembro de la unidad apropiada en la labor interina, será considerado como experiencia para ascenso a una plaza igual a la ocupada durante la labor interina, siempre y cuando cumpla con todos los requisitos del interinato.

## **ARTÍCULO VI**

### **SUBCONTRATACIÓN**

**Sección 1** La Administración está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la unidad apropiada, será subcontratado, transferido, asignado o encomendado a otra persona o empleado no unionado excepto en las siguientes circunstancias:

- a. Surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades, empleados o equipos especializados que no se justifica que la Administración adquiera permanentemente, o;
- b. En situaciones de emergencia en la cual se requiera que la Administración responda prontamente y no pueda ofrecer el servicio con el personal unionado, en cuyo caso no excederá de noventa (90) días.

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

**Sección 3** En los casos en que la Agencia pueda subcontratar de acuerdo a éste Convenio, la referida subcontratación no desplazará a los empleados cubiertos por el mismo.

## **ARTÍCULO VII**

### **ACUERDO DE NO-DISCRIMEN**

**Sección 1** Ambos, la Administración y la Unión acordamos no discriminar en contra de ningún empleado comprendido en la unidad apropiada por cuestiones de raza, sexo, credo, preferencia sexual, religión, color, estado civil, edad, origen nacional, afiliación política, impedimento físico o mental y afiliación sindical.

**Sección 2** La Administración no discriminará por razones de impedimentos físicos, mentales y sensoriales, conforme a las disposiciones de las leyes federales y estatales que prohíben el discrimen en el empleo por estas razones.

**Inciso 2.1** De tener la Administración base razonable para creer que un empleado está incapacitado para realizar las funciones esenciales de su puesto podrá requerirle que se someta a examen médico sufragado por la Administración. La negativa del empleado a someterse al examen médico requerido podrá servir de base a una presunción de incapacidad.

**Inciso 2.2** Cuando cualquier empleado(a) dentro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio no pueda realizar las funciones esenciales del puesto por razón de impedimento físico o mental, solicitará por escrito, por sí o a través de la Unión acomodo razonable.

**Inciso 2.3** Acomodo razonable significará el ajuste lógico, adecuado o razonable que permite o faculta a una persona cualificada para el trabajo, con limitaciones físicas, mentales o sensoriales ejecutar o desempeñar las labores asignadas a una descripción o definición ocupacional.

**Inciso 2.4** La petición o necesidad de acomodo razonable será evaluada por la Administración para determinar si el empleado(a) es una persona con impedimento, conforme a las leyes y reglamentos aplicables. Si se determina que el empleado(a) requiere acomodo razonable, la

Administración discutirá con la Unión las alternativas de acomodo, siempre y cuando el acomodo no resulte ser oneroso para la Administración.

**Inciso 2.5** La Unión y la Administración acuerdan que toda reclamación basada en las leyes federales y estatales de protección a personas con impedimentos físicos y mentales se presentará en primera instancia en procedimientos de quejas y agravios.

**Sección 3** Las partes acuerdan respetar el principio de mérito establecido y tutelado en la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada y en la Ley 184, supra.

**Sección 4** En todo caso cuando la Administración conceda acomodo razonable a un empleado, el salario se ajustará al sueldo básico de la clase al cual sea acomodado más los aumentos por convenio colectivo que haya recibido por el puesto anterior y aquellos aumentos aprobados por la legislatura y el Gobernador, que apliquen expresamente a los empleados de la Administración.

## ARTÍCULO VIII

### DESCUENTO DE CUOTAS, CARGOS Y CONTRIBUCIONES

- Sección 1** La Administración deducirá de la compensación de aquellos empleados miembros de la Unión o que se afilien a la Unión y que así lo autoricen por escrito el importe de la cuota de iniciación y toda otra cuota regular o especial o de servicio, según dispone el reglamento de la Unión o en la Ley Núm. 45.
- Sección 2** La Administración notificará por escrito mediante el formulario correspondiente, a la Unión, en un término no mayor de diez (10) días laborables, las transacciones efectuadas sobre reclasificaciones, reclutamiento, terminación de empleo, ascensos, descensos, medidas disciplinarias y traslados que afecten a empleados comprendidos dentro de la unidad apropiada.
- Sección 3** La Administración incluirá los formularios y documentos de información de la Unión en los materiales de orientación que se ofrecen a los empleados de nuevo ingreso y será responsabilidad de la Unión proveerle a la Administración los referidos formularios y documentos.
- Sección 4** La Unión por este medio releva a la Administración de toda responsabilidad y se compromete a indemnizar a la Administración por cualquier reembolso ordenado por el organismo competente.
- Sección 5** Las cuotas regulares serán remitidas mediante cheque o transferencia electrónica por el Departamento de Hacienda, a la Unión, durante los primeros quince (15) días del mes siguiente en que se hizo el descuento, excepto que medien circunstancias extraordinarias. Además, el Departamento de Hacienda, quien procesa la nómina de la Administración, enviará con el pago de cuotas un informe con el nombre del empleado en orden alfabético y cantidad remitida.
- Sección 6** La Unión le entregará a la Administración copia fehaciente de una fianza de fidelidad, cuyo monto será de 10% del total de cuotas recibidas anualmente para responder por cuotas descontadas indebidamente.
- Sección 7** La autorización de descuento de cuotas por concepto de membresía y representación son irrevocables durante la efectividad del Convenio.

## ARTICULO IX

### TALLER UNIONADO

- Sección 1** Todos los empleados (as) cubiertos por este convenio colectivo que a la fecha de firmarse el mismo sean miembros de la Unión, se le requiere, como condición para continuar en su empleo, mantenerse al día en el pago de sus cuotas como miembro bonafide de la misma, conforme a la Ley 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada.
- Sección 2** Cualquier empleado que optó por no afiliarse, puede en cualquier momento afiliarse a la Unión y pagará a partir de la fecha de su afiliación la cuota como miembro bonafide.
- Sección 3** Todo empleado(a) de nuevo reclutamiento, vigente este Convenio Colectivo, cuyo puesto esté comprendido en la unidad apropiada pasará a ser miembro de la Unión, luego de haber aprobado el período probatorio. En tal caso, se le descontará la cuota regular y/o de iniciación de la Unión a partir de la fecha que pasó a ser empleado(a) regular.
- Sección 4** La condición de miembro afiliado se determinará conforme a lo dispuesto en la Ley 45, supra, y a la constitución y reglamento que fuera promulgado por la Unión para sus miembros según la Sección 16.3 de la referida Ley.
- Sección 5** La Unión luego de cumplir con el procedimiento establecido en la Sección 16.5 (f) de la Ley 45 de 28 de febrero de 1998, según enmendada podrá solicitar por escrito a la Administración, la suspensión de empleo y sueldo por tiempo definido, a un empleado miembro de la unidad apropiada que no se afilie, conforme a las Secciones 1, 2 y 3 o que pierda su condición de afiliado.
- Sección 6** La Administración previo a suspender de empleo y sueldo a un empleado miembro de la unidad apropiada, le concederá el procedimiento de vista informal establecido en el Artículo 10 de Quejas y Agravios dispuesto en este Convenio Colectivo.
- Sección 7** En caso de que un organismo competente determine que la suspensión de empleo y sueldo a que se refiere la sección anterior fuera injustificada o ilegal, la Unión indemnizará totalmente y salvaguardará a la Administración contra todas las reclamaciones

por salarios, daños, costas, penalidades, entre otras, que surjan como resultado de tal acción.

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

## **ARTÍCULO X**

### **PROCEDIMIENTO DE QUEJAS Y AGRAVIOS**

#### **Sección 1 Competencia**

Las querellas, según definidas en este convenio, serán de la competencia de los funcionarios designados en este artículo y de los establecidos en la Ley Núm. 45, citada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

#### **Sección 2 Definición**

Una querella es cualquier controversia, presentada por un empleado o grupo de éstos que formen parte de la unidad apropiada, por la Unión o por la Administración, relacionada con la interpretación, aplicación, definición o alegada violación en cualquier forma de cualquier cláusula, estipulaciones o de cualquiera otra disposición o artículo negociado entre las partes en este convenio colectivo.

#### **Sección 3 Pasos del Procedimiento**

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

##### **Inciso 3.1 PASO 1 Supervisor(a) Inmediato**

El empleado afectado o un representante del grupo afectado por sí solos o a través del delegado o representante de la Unión, notificará por escrito al supervisor(a) inmediato, la queja por la que se siente(n) perjudicado(s) por alguna acción tomada por la Administración. Dicha querella se presentará dentro de diez (10) días laborables, a partir de la fecha de la ocurrencia de los hechos que dieron margen a la queja. El supervisor(a) se tendrá que reunir con el empleado afectado y el delegado o representante de la Unión y contestará por escrito la querella en o antes de diez (10) días laborables, a partir del recibo de la queja.

### **Inciso 3.2 PASO 2 Director(a) de Oficina**

Si la contestación del supervisor inmediato a juicio del empleado o de la Unión no es satisfactoria, el empleado afectado o grupo de empleados, a través del delegado y/u oficial de la Unión presentará, por escrito, su queja al Director de la oficina en un término que no excederá de diez (10) días laborables a partir del recibo de la contestación. El (la) Director(a) se tendrá que reunir con el delegado o representante de la Unión y contestará por escrito la querrela en o antes de diez (10) días laborables, a partir del recibo de la queja.

### **Inciso 3.3 PASO 3 Director(a) de Recursos Humanos**

Si la contestación del (la) Director(a) de la Oficina, a juicio del empleado o de la Unión no es satisfactoria, el empleado afectado o grupo de empleados, a través del delegado y/u oficial de la Unión presentará, por escrito, su queja debidamente fundamentada al Director(a) de Recursos Humanos o a su representante autorizado, en un término que no excederá de diez (10) días laborales, a partir del recibo de la contestación. El (La) Director(a) de Recursos Humanos o a su representante autorizado, se reunirá con el delegado o representante de la Unión y contestará por escrito la querrela en o antes de diez (10) días laborales, a partir del recibo de la queja.

Las partes por mutuo acuerdo podrán prorrogar el término de contestación del Director de Recursos Humanos o a su representante autorizado por un término adicional de diez (10) días laborables, para facilitar conversaciones con el fin de intentar transigir la querrela.

### **Inciso 3.4 PASO 4 Oficina de Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo**

Si la contestación del (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado, a juicio de la Unión, no es satisfactoria, las partes procederán a radicar la solicitud de arbitraje ante la Oficina de Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (foro de arbitraje), conforme a lo

dispuesto por la Ley Núm. 45, citada, dentro de los próximos quince (15) días laborables, a partir de la fecha en que se notifique la contestación.

#### **Sección 4 Procedimiento Acelerado en Arbitraje de Quejas y Agravios**

Aquellos casos en que por acuerdo entre las partes así lo decidan, cualquier parte hará las gestiones necesarias ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para que se tramiten dichos casos de forma acelerada, conforme a los procedimientos que a tales fines establezca la Comisión, sin perjuicio del derecho de las partes a apelar ante los Tribunales de Justicia.

**Sección 5** Las partes acuerdan obviar los pasos dispuestos en este artículo en casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo. En estos casos se celebrará una vista administrativa informal donde la Unión tendrá derecho a estar presente. Luego de celebrada la vista administrativa informal, la Administración notificará su determinación final al empleado unionado. De éste no estar conforme con la misma, podrá recurrir al foro de arbitraje de acuerdo a los términos aquí establecidos. Los procedimientos de los casos de pruebas de sustancias controladas y hostigamiento sexual serán atendidos según las Ordenes Administrativas.

**Sección 6** El procedimiento de arbitraje se llevará a cabo conforme a las disposiciones del reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, según enmendada.

**Sección 7** Las partes someterán al árbitro un acuerdo de sumisión, donde especificarán la controversia para su resolución.

En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el convenio colectivo, las contenciones de las partes, los proyectos de sumisión de cada una de las partes y la evidencia admitida.

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

- Sección 8** La cuestión de arbitrabilidad será decidida en primera instancia por el árbitro, pero podrá ser objeto de revisión judicial.
- Sección 9** Las partes tendrán derecho a solicitar al árbitro que cite testigos pertinentes a la queja. La Unión deberá notificar a la Oficina de Recursos Humanos, por lo menos cinco (5) días antes de la vista, los testigos que vayan a utilizar para coordinar efectivamente la comparecencia de estos sin que se afecte el servicio. Los empleados que sean citados como testigos no se les descontará el día de su licencia regular y se les acreditará como licencia para fines judiciales. De prevalecer el querellante en el foro de arbitraje, se le repondrá el tiempo invertido en la vista de arbitraje o se le pagara el salario que le fuera descontado, por no tener balance disponible en su licencia regular de vacaciones. En el caso de querellas que involucren a más de un querellante, sólo tendrán derecho a la reposición del tiempo en la vista no más de dos (2) querellantes.
- Sección 10** El árbitro no tendrá facultad para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o substraer ninguna de las cláusulas del convenio colectivo.
- Sección 11** El árbitro debe decidir solamente el asunto específico sometido ante su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre otros asuntos no sometidos.
- Sección 12** El árbitro no podrá emitir ninguna decisión que infrinja los derechos de la Administración a administrar y dirigir sus operaciones o que interfiera con la administración interna de la Unión.
- Sección 13** El árbitro emitirá el laudo por escrito, con determinaciones de hecho y conclusiones de derecho. Las decisiones emitidas por el árbitro deberán ser conforme a derecho.
- Sección 14** Para los propósitos de computar todos los períodos de tiempo especificados en este Artículo, solamente los sábados, domingos y días feriados no serán considerados días laborables. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último día.

**Sección 15** Para tener efecto las notificaciones de acuerdo a este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra parte o enviadas por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte. La fecha a ser considerada será la fecha en que la notificación fue recibida por la parte, conforme al acuse de recibo.

## ARTÍCULO XI

### DELEGADOS Y REPRESENTANTES DE LA UNIÓN

**Sección 1:** Las partes convienen y acuerdan que la Unión tendrá un (1) delegado(a) general en propiedad y un (1) delegado(a) alterno que actuará en ausencia del delegado en propiedad en cada piso de la Administración con veintiocho (28) miembros de la unidad apropiada o menos. En aquellos pisos con más de veintiocho (28) miembros de la unidad apropiada, la Unión tendrá dos (2) delegados en propiedad y uno alterno. La Unión podrá designar un (1) delegado general en propiedad y un (1) delegado general alterno en la Administración. De establecerse Centros de Servicio fuera del edificio central, se podrá nombrar un delegado en propiedad.

#### **Sección 2: Designación, funciones y responsabilidades de los Delegados**

**Inciso 2.1** La Administración no reconocerá ningún delegado hasta tanto el Presidente o Representante autorizado de la Unión haya informado por escrito la designación al (la) Director(a) de Recursos Humanos y éste(a) la haya recibido.

**Inciso 2.2** Los (las) delegados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre la Administración y sus representantes, en aquellos asuntos relacionados a las relaciones obrero-patronales, las disposiciones y los acuerdos en el mismo.

**Inciso 2.3** Los(las) delegados(as) representarán y orientarán a los empleados de la unidad apropiada en cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de cada representado. Sujeto a las limitaciones de este Artículo.

**Inciso 2.4** La Administración concederá a los(as) delegados(as) autorizados(as) hasta un máximo de tres y media (3.5) horas laborables semanales, siempre y cuando no se afecten los servicios y se coordine con el supervisor o personal asignado a dirigir su área de trabajo. El tiempo aquí concedido será para orientar a los(as) empleados(as) de la unidad apropiada, correspondientes a la(s) oficina(as) bajo su responsabilidad, sobre quejas, querellas o reclamaciones que afecten el empleo de los mismos. Este tiempo, no se denegará a menos que

medie justa causa y se registrará, según lo determine la Administración.

**Inciso 2.5** Las reuniones entre el delegado y el empleado que necesita sus servicios se harán en un lugar apropiado en las instalaciones de la Administración, en el tiempo concedido al delegado a esos fines.

**Sección 3** Ambas partes acuerdan que el procesamiento de querellas debe llevarse a cabo durante horas laborables.

**Sección 4** La Administración concederá tres (3) días anuales sin cargo a ninguna licencia al delegado general y al delegado en propiedad o sus respectivos alternos, para participar en seminarios relacionados con la administración de este Convenio o en una asamblea convocada por la Unión. La Unión deberá certificar a la Administración la asistencia de los empleados miembros de la unidad apropiada, que asistieron a estas actividades.

**Sección 5** La Administración reconoce la importancia de que los empleados estén bien informados y se compromete a permitir que cualquier empleado de su agencia que pertenece a la unidad apropiada pueda distribuir, en el área del vestíbulo y/o terraza, fuera de sus horas laborables, información proveniente de la Unión a otros empleados sin interrumpir las labores de estos.

**Sección 6** El oficial designado de la Unión podrá visitar en horas laborables las instalaciones de la Agencia, previa coordinación con el (la) Director(a) de Recursos Humanos o su representante autorizado en asuntos oficiales de la Unión relacionados con la Administración del Convenio Colectivo.

## **ARTÍCULO XII**

### **DERECHOS DE LA ADMINISTRACIÓN**

**Sección 1** La Administración tendrá todas las facultades gerenciales y administrativas concedidas por ley. La Administración dirigirá y administrará cabalmente todas las funciones y operaciones de la misma sin limitación alguna, excepto, lo explícitamente limitado en este convenio.

## **ARTÍCULO XIII**

### **DERECHOS DE LA UNIÓN**

**Sección 1** La Administración reconoce, durante situaciones de emergencia, oficialmente declarada por el Administrador, que la Unión podrá llevar a cabo, previa notificación al Administrador o su representante, una reunión de sus miembros en horas laborables para prevenir y resolver dichas situaciones.

## **ARTICULO XIV**

### **RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**

**Sección 1** La Administración ofrecerá igualdad de oportunidades para competir por los puestos de carrera dentro de la unidad apropiada a cualquier persona cualificada que interese participar en las funciones públicas de la Agencia. Este procedimiento se realizará en atención al mérito y la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, matrimonio, ideas políticas o religiosas, impedimento físico o mental, o condición de veterano.

Toda persona que interese ocupar un puesto de carrera dentro de la unidad apropiada en la Administración deberá cumplir con las siguientes condiciones generales: estar física y mentalmente capacitado para desempeñar las funciones del puesto, evidenciar al momento de la solicitud de empleo, que ha rendido la planilla de contribución sobre ingreso durante los cuatro (4) años previos a la solicitud, si estaba obligado a rendir la misma; no haber incurrido en conducta deshonrosa; no haber sido destituido del servicio público; no haber sido convicto de delito grave o cualquier otro delito que implique depravación moral; y no ser adicto al uso habitual y excesivo de sustancias controladas o bebidas alcohólicas. Estas últimas cuatro (4) condiciones no aplicarán cuando el candidato haya sido habilitado, según lo establezca el Reglamento de Habilitación de ORHELA.

**Sección 2** La Administración ofrecerá la oportunidad de competir a toda persona cualificada que interese participar en las funciones públicas de la Agencia luego de considerar y cumpliendo con los registros existentes.

**Sección 3** Se divulgarán las oportunidades de empleo por los medios de comunicación más apropiados en cada caso para atraer y reclutar en el servicio público a los mejores candidatos posibles, mediante la libre competencia. Además, la Oficina de Recursos Humanos enviará copia de las convocatorias a la Unión y al Delegado General y las publicará en los tablonés de edictos de la Administración.

#### **Sección 4 Exámenes**

**Inciso 4.1** El reclutamiento para puestos pertenecientes a la unidad apropiada se llevará a cabo mediante convocatoria y un proceso que garantice la igualdad de condiciones y sin

discrimen por razones ajenas al mérito, mediante exámenes con o sin comparecencia para cada clase de puesto, que podrán consistir de pruebas escritas, físicas o de ejecución; entrevistas o exámenes orales o evaluaciones de experiencia y preparación; evaluaciones del supervisor, complementadas con otras medidas; análisis del récord de trabajo y resultados de adiestramientos; siendo preferible una combinación de éstos.

**Inciso 4.2** Los exámenes deberán medir la capacidad, aptitudes y habilidades de las personas examinadas para el desempeño de los deberes esenciales de la clase de puesto. Estos deberán desarrollarse orientados hacia los deberes y responsabilidades de la clase del puesto.

**Inciso 4.3** Para ser elegible, toda persona examinada deberá obtener, por lo menos, la puntuación mínima que la Administración establezca para cada examen.

**Inciso 4.4** Se podrán cancelar exámenes, si los solicitantes no reúnen los requisitos mínimos exigidos o han realizado o intentado cometer fraude o ha mediado engaño en la información sometida.

## **Sección 5 Veteranos**

Se concederá a todo veterano puertorriqueño, conforme a las disposiciones de la Ley 13 de 2 de octubre de 1980, según enmendada, una vez haya aprobado el examen, cinco (5) puntos o el cinco (5) por ciento, lo que sea mayor, sobre la calificación final obtenida. A los veteranos que reclamen y evidencien una incapacidad relacionada con el servicio se les abonará cinco (5) puntos adicionales o el cinco (5) por ciento, lo que sea mayor, una vez aprobado el examen correspondiente.

Toda persona que reclame los cinco (5) puntos como veterano deberá someter evidencia.

## **Sección 6 Registro de Elegibles**

Los registros de elegibles para las clases de puestos se establecerán conforme a las siguientes disposiciones y a las que determine la Administración mediante reglamento sin contravenir los acuerdos establecidos en el Convenio.

**Inciso 6.1** Los nombres de las personas que aprueben los exámenes serán colocados en estricto orden descendente de las calificaciones obtenidas.

**Inciso 6.2** En los casos de puntuaciones iguales se determinará el orden para figurar en los registros, tomando en consideración uno o más de los siguientes factores:

- a) Preparación académica general o especial; o adicional a los requisitos.
- b) Experiencia relacionada con la clase de puesto.
- c) Índice o promedio en los estudios académicos o especiales.
- d) Fecha y hora de radicación de solicitud.

**Sección 7** Los puestos permanentes vacantes pertenecientes a la unidad apropiada se cubrirán mediante un proceso de selección que incluirá las siguientes etapas:

**Inciso 7.1** Certificación del número de elegibles que la Administración determine por reglamento de acuerdo al turno que corresponda en el registro de elegibles.

**Inciso 7.2** Empleados cualificados de la unidad apropiada que figuren en el Registro de Elegibles, de los puestos vacantes dentro de la unidad apropiada, serán considerados con prioridad, siempre y cuando estén en igualdad de condiciones, luego del proceso de entrevista.

- a) La entrevista tendrá un valor máximo de veinticinco (25) puntos. Dicha puntuación será determinante en la selección del candidato.
- b) Los factores que considerará el supervisor en la entrevista serán los siguientes: habilidad analítica, liderato, facilidad de expresión, sociabilidad y apariencia. Cada factor tendrá un valor máximo de cinco (5) puntos para un total de veinticinco (25) puntos. Copia del resultado final de la

entrevista se le entregará al candidato al momento de la notificación de la decisión.

**Inciso 7.3** Selección por la Administración de uno de los candidatos certificados dentro del término de quince (15) días laborables a partir de la fecha de haberse completado el proceso.

**Inciso 7.4** Cumplimiento satisfactorio del período probatorio establecido para la clase de puesto.

## **Sección 8 Período Probatorio**

**Inciso 8.1** Toda persona nombrada o ascendida para ocupar un puesto regular de carrera perteneciente a la unidad apropiada estará sujeta al período probatorio de dicho puesto como parte del proceso de selección en la Administración.

**Inciso 8.2** El período probatorio abarcará un ciclo completo de las funciones del puesto y no será menor de tres (3) meses ni mayor de diez (10) meses y el mismo no será prorrogable. El período probatorio será aquel establecido en las especificaciones de clase.

**Inciso 8.3** Al completar satisfactoriamente el período probatorio, el empleado de la unidad apropiada pasará a ser un empleado regular de carrera. Si un empleado ha venido desempeñando satisfactoriamente los deberes de un puesto mediante nombramiento transitorio, para el cual posteriormente se ha emitido convocatoria, de ser la persona seleccionada para ocupar el puesto de carrera, el período de servicios prestados le será acreditado al período probatorio.

**Inciso 8.4** Durante el período probatorio, el supervisor inmediato proveerá al empleado el adiestramiento y ayuda necesaria para el cumplimiento de sus deberes. El supervisor orientará al empleado de la unidad apropiada

inmediatamente después de la toma de posesión del puesto y durante todo el proceso del período sobre: los servicios que presta la Administración, programas y la organización de la Agencia, las funciones y deberes del puesto, reglas y normas que rigen la Agencia, los hábitos y actitudes que el empleado debe poseer o desarrollar, los programas de ayuda al empleado, la forma y frecuencia en que se evaluará su trabajo y los deberes y obligaciones del empleado según establecidos en la Ley Para la Administración de los Recursos Humanos y la Ley de Ética Gubernamental.

**Inciso 8.5** La Administración usará los formularios oficiales que se diseñen para la evaluación de los empleados de la unidad apropiada en período probatorio. La Unión podrá hacer recomendaciones para el diseño de los formularios.

**Inciso 8.6** Las evaluaciones periódicas y finales que se hayan realizado, serán discutidas por el supervisor inmediato y el empleado miembro de la unidad apropiada para que conozca su posición en el desarrollo del período probatorio y para estimular su mejoramiento.

**Inciso 8.7** El trabajo de todo empleado en período probatorio deberá ser evaluado periódicamente en cuanto a su productividad, eficiencia, hábitos y actitudes. Sin embargo, ningún empleado adquirirá status regular por el mero paso del tiempo cuando la evaluación no se procese en el término requerido. De igual forma, los miembros de la unidad apropiada no serán penalizados con la acción de no aprobar el período probatorio. En tales casos, la Autoridad Nominadora de la Administración tomará la acción pertinente cuando adquiera conocimiento de los hechos.

**Inciso 8.8** Cualquier empleado dentro de la unidad apropiada que no apruebe el período probatorio podrá ser separado de su puesto al final del período probatorio o en el transcurso del mismo, si se determina que su progreso y adaptabilidad a las normas establecidas por la Administración no han sido satisfactorios. La separación

deberá efectuarse mediante una comunicación oficial suscrita por el Administrador o su Representante Autorizado acompañada de la última evaluación.

**Inciso 8.9** Todo empleado de carrera de la unidad apropiada que no apruebe el período probatorio por razones que no sean sus hábitos o actitudes y hubiere sido empleado regular inmediatamente antes, tendrá derecho a que se reinstale en un puesto de la unidad apropiada de la misma clase del que ocupaba con carácter regular o en otro puesto similar dentro de la unidad apropiada cuyos requisitos sean análogos. La Administración reinstalará al empleado en cualquiera de sus unidades administrativas. Si el fracaso en el período probatorio se debe a los hábitos y actitudes del empleado, el Administrador o su Representante Autorizado lo separarán del servicio mediante el mecanismo de destitución.

**Inciso 8.10** Se entenderá por hábitos y actitudes factores tales como: la regularidad y puntualidad con que el empleado cumple con el horario diario de trabajo, la capacidad del empleado para seguir instrucciones, la disposición al asumir responsabilidades y ejecución de tareas, la convicción por actos contrarios a la política pública, la ley y que conlleven depravación moral, la conducta del empleado en sus contactos con los demás empleados, supervisores y los usuarios de servicios de la Agencia, la actitud y disposición para colaborar en la consecución de los objetivos del servicio.

**Inciso 8.11** Cualquier empleado que no apruebe su período probatorio podrá solicitar revisión mediante el procedimiento de quejas y agravios establecido en este convenio colectivo, siempre y cuando el empleado alegue violación al principio de mérito o las disposiciones de este Convenio.

## **Sección 9 Nombramientos Transitorios**

**Inciso 9.1** Las partes acuerdan que las personas nombradas en puestos de duración fija tendrán status transitorio. Serán igualmente transitorios los nombramientos en

puestos incluidos en la unidad apropiada que se efectúen en las siguientes circunstancias:

- a) Cuando el incúmbente del puesto de la unidad apropiada se encuentre disfrutando de licencia sin sueldo u otras licencias establecidas en este Convenio.
- b) Cuando el incúmbente del puesto de la unidad apropiada haya sido destituido y haya acudido al procedimiento de quejas y agravios o al Tribunal.
- c) Cuando el incúmbente del puesto de la unidad apropiada haya sido suspendido de empleo y sueldo por determinado tiempo.
- d) Cuando exista una emergencia en la prestación de los servicios que haga imposible la certificación de candidatos de un registro de elegibles en cuyo caso el nombramiento no excederá de tres (3) meses y de continuar la emergencia será renovable tres (3) meses adicionales.

**Inciso 9.2** Los nombramientos transitorios en puestos de duración fija, para circunstancias especiales, se efectuarán por el período de tiempo por el cual se haya creado el puesto. No obstante, dichos nombramientos no podrán exceder de veinticuatro (24) meses.

**Inciso 9.3** Los nombramientos transitorios en puestos permanentes de la unidad apropiada podrán prorrogarse mientras duren las circunstancias que dieron origen a su nombramiento excepto lo dispuesto en la letra (d) del Inciso 9.1.

**Inciso 9.4** La Administración notificará a la Unión por correo certificado copia de todo nombramiento de empleado transitorio para ocupar puestos incluidos en la unidad apropiada.

## **ARTÍCULO XV**

### **ASCENSOS**

#### **Sección 1: Definición**

Se entenderá por ascenso el cambio de un empleado de un puesto en una clase a un puesto en otra clase con funciones de nivel superior, con complejidad y responsabilidad mayor y con un salario representativo de la diferencia entre el salario del puesto anterior y el salario del actual puesto.

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

#### **Sección 3: Procedimiento Para Efectuar Un Ascenso**

La Administración se compromete a proveer oportunidades y mecanismos para el ascenso de los empleados miembros de la unidad apropiada. Los empleados que pertenecen a la unidad apropiada ascenderán mediante exámenes de libre competencia y evaluación de experiencia en el servicio entre los miembros de esta, que deberá anunciarse mediante convocatoria interna dentro de la Administración.

De no obtenerse dentro de la unidad apropiada por lo menos un (1) candidato cualificado para ocupar el puesto, la Administración podrá publicar una convocatoria utilizando los medios correspondientes.

**Sección 4:** Cuando un empleado de la Unidad Apropiada no haya sido seleccionado la Administración, a solicitud escrita del empleado a través de la Unión, le informará la razón por la cual no fue seleccionado y se le advertirá de su derecho a recurrir al Artículo sobre el Procedimiento de Quejas y Agravios. La Unión previa solicitud escrita a la Oficina de Recursos Humanos, en el término dispuesto en dicho Artículo, podrá requerir examinar los registros de elegibles cuando un miembro de la unidad apropiada cuestione un ascenso dentro de la unidad apropiada.

**Sección 5:** Los empleados de la unidad apropiada no serán objeto de ninguna medida disciplinaria por el hecho de no haber aceptado un ascenso. Tampoco serán descalificados para otros ascensos que surjan posteriormente.

## **ARTÍCULO XVI**

### **TRASLADOS**

#### **Sección 1 Definición**

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

#### **Sección 2 Fundamentos para los traslados**

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

**Inciso 2.1** Cuando exista la necesidad de recursos humanos adicionales en una unidad administrativa para atender nuevas funciones o programas, o para la ampliación o continuación de los programas que ésta desarrolla.

**Inciso 2.2** Cuando se eliminen funciones o unidades administrativas por efecto de reorganizaciones en la Administración.

**Inciso 2.3** Cuando se determine que los servicios de un empleado pueden ser utilizados más provechosamente en otra unidad administrativa debido a sus conocimientos, experiencia, destrezas o cualificaciones especiales, particularmente en casos donde éste ha adquirido más conocimientos y desarrollado mayores habilidades como consecuencia de adiestramientos.

**Inciso 2.4** Cuando se determine rotar personal para que se adiestre en otras áreas.

**Inciso 2.5** Por cualquier otra necesidad del servicio que no esté en contravención con las disposiciones de este Convenio.

#### **Sección 3 Ámbito de los Traslados**

Se podrán efectuar traslados de empleados:

**Inciso 3.1** Dentro de una misma unidad o entre unidades de trabajo de la Administración.

**Inciso 3.2** Entre la Administración y agencias de la Rama Ejecutiva del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, municipios y viceversa.

#### **Sección 4 Normas para los Traslados**

Las siguientes normas regirán los traslados:

**Inciso 4.1** Los traslados no se utilizarán como medida disciplinaria ni podrán hacerse arbitrariamente ni resultar oneroso al empleado miembro de la unidad apropiada.

**Inciso 4.2** La Administración establecerá procedimientos que aseguren la imparcialidad en los traslados dentro de la unidad apropiada que se proponga efectuar respondiendo a necesidades del servicio.

**Inciso 4.3** En cualquier caso de traslado el empleado de la unidad apropiada deberá reunir los requisitos para el puesto al cual sea trasladado.

**Inciso 4.4** Cuando el traslado sea a un puesto en otra clase dentro de la unidad apropiada, el empleado miembro de la unidad apropiada, deberá aprobar el examen correspondiente para la clase y estará sujeto al período probatorio. Cuando el traslado responda a necesidades del servicio, se podrá obviar el período probatorio.

**Inciso 4.5** Al empleado miembro de la unidad apropiada se le informará por escrito sobre el traslado. Como norma general, la notificación al empleado deberá hacerse con quince (15) días consecutivos de antelación.

**Inciso 4.6** Al notificar a un empleado miembro de la unidad apropiada

sobre la decisión de traslado dentro de la unidad apropiada por necesidad del servicio, deberá advertírsele sobre su derecho a acudir al procedimiento de quejas y agravios establecido en este convenio. Esta acción no tendrá el efecto de detener la determinación de traslado de la Autoridad Nominadora.

- Sección 5** Cuando el traslado es a un puesto de la misma clase el status de los empleados permanecerá inalterado y no será necesario un período probatorio.
- Sección 6** Cuando un traslado responda a necesidades del servicio según solicitado por la Administración y acordado por el empleado y la Unión, el requisito del período probatorio podrá ser obviado aunque el empleado ocupe un puesto en otra clase.
- Sección 7** La Administración atenderá las peticiones de traslado a un mismo lugar de trabajo en el mismo orden en que los miembros de la unidad apropiada lo soliciten por escrito.
- Sección 8** El empleado miembro de la unidad apropiada que se le haya negado un traslado tendrá el derecho a recibir una notificación escrita de la Administración, exponiendo las razones que justifican la decisión negativa en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables.

## **ARTICULO XVII**

### **ANTIGÜEDAD**

#### **Sección 1 Definición**

Antigüedad se define como el tiempo que un empleado comprendido en la Unidad Apropiada haya prestado en el servicio público.

#### **Sección 2 Formas de Perderla**

Se perderá la antigüedad por las siguientes razones:

- a) Destitución de empleo por justa causa.
- b) Separación en período probatorio, cuando no tenga derecho a reinstalación.
- c) Renuncia voluntaria.

**Sección 3** Ningún tipo de licencia que pueda estar disfrutando el empleado, afectará su antigüedad.

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

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

## **ARTÍCULO XVIII**

### **CESANTÍAS**

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

- a) eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos;
- b) cuando se determine que el empleado está física o mentalmente incapacitado para desempeñar los deberes esenciales de su puesto;
- c) cuando esté inhabilitado por accidente del trabajo y en tratamiento médico en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado, por un período mayor de doce(12) meses según se establece en la Sección 5A de la Ley 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada.

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

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

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

**Sección 5** A los fines de determinar la antigüedad se considerará el servicio prestado por el empleado en puestos en todo el servicio público.

**Sección 6** Las partes acuerdan que previo a decretar las cesantías y durante la implantación del método correspondiente, se permitirá el acceso a la Unión de información que justifique el Plan de manera que ésta pueda presentar recomendaciones.

**Sección 7** Una vez determinada la necesidad de efectuar la reducción de personal, la Administración notificará por escrito a los empleados afectados y a la Unión con treinta (30) días de anticipación a la fecha en que el empleado habrá de quedar cesante. En dicha comunicación se incluirán las razones para dicha acción y las medidas tomadas para intentar prevenirla o minimizarla.

**Sección 8** Previo a decretar una cesantía por razón de incapacidad física o mental, la Administración evaluará si el empleado cualifica para un acomodo razonable dentro de la agencia, de acuerdo a las leyes federales y estatales de protección personas con impedimentos físicos y/o mentales.

## **ARTÍCULO XIX**

### **REUBICACIONES**

- Sección 1** La Administración, antes de decretar cesantías por falta de trabajo o de fondos, tomará todas las medidas a su alcance para reubicar a los empleados miembros de la unidad apropiada en programas que no estén o vayan a ser afectados por la reducción de personal.
- Sección 2** La Administración podrá reubicar a los empleados miembros de la unidad apropiada afectados en puestos de igual o similar clasificación o en puestos con funciones de nivel inferior.
- Inciso 2.1** Cuando la reubicación sea a un puesto igual o similar clasificación, los empleados mantendrán su sueldo, status y antigüedad.
- Inciso 2.2** Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los empleados deberán exponer por escrito su conformidad con el mismo y deberán reunir los requisitos mínimos de la clase. En estos casos los empleados mantendrán su status y antigüedad. Si el sueldo del empleado no coincidiera con uno de los tipos retributivos de la escala correspondiente a la clase de puesto que pasa a ocupar, su sueldo se ajustará al tipo retributivo inmediato superior.
- Sección 3** Los empleados miembros de la unidad apropiada, que sean cesanteados por eliminación de puestos, permanecerán en un registro especial de elegibles para reemplazo por un término de doce (12) meses, con preferencia a ocupar puestos de nueva creación o vacantes de la unidad apropiada que correspondan a la clase de puesto ocupados por ellos u otras similares que envuelvan el mismo nivel de trabajo; siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos y estén disponibles para desempeñar el puesto. El empleado que esté incluido en este registro y rehusé aceptar el puesto será eliminado del mismo.
- Sección 4** El registro de elegibles para la reubicación de empleados aquí establecido, tendrá prioridad sobre los demás registros de elegibles. La Administración, agotará este registro de personal por clases de

puestos en primer término cuando sea necesario cubrir vacantes, antes de utilizar otro registro de elegibles.

**Sección 5** Todo miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que haya sido reubicado por razón de que su puesto haya sido eliminado podrá solicitar el puesto que tenía previo a la reubicación, si la Administración crea el mismo nuevamente. El empleado deberá hacer la solicitud correspondiente a la Oficina de Recursos Humanos en el término de cinco (5) días luego de que se haya creado el mismo o desde que se enteró de su creación.

## **ARTÍCULO XX**

### **DESARROLLO DE PERSONAL Y OPORTUNIDADES DE APRENDIZAJE**

- Sección 1** La Administración será responsable de elaborar un plan semestral o anual para el adiestramiento, capacitación y desarrollo de los miembros de la unidad apropiada. Esto basado en un estudio de necesidades y prioridades programáticas. La Administración proveerá un mecanismo de divulgación y publicación de los adiestramientos. Esto para asegurar la mayor participación y equidad de los miembros de la unidad apropiada en la participación de los adiestramientos que ofrece la Agencia. Este mecanismo deberá proveer información a todos los empleados por todos los mecanismos de publicación posibles incluyendo tablón de edictos, correo electrónico, copia de programas y calendarios de adiestramientos.
- Sección 2** Este plan de adiestramientos deberá incluir el uso adecuado de los medios de adiestramientos tales como becas, licencias con o sin sueldo para estudios, seminarios, talleres o cursos de educación intensa, pago de matrícula pasantías o intercambio de personal en Puerto Rico o con el exterior. Esto en acuerdo a la Sección 6.5-2, Disposiciones Sobre Adiestramiento, Ley 184.
- Sección 3** La Administración atenderá las necesidades generales y comunes de adiestramiento y capacitación de los miembros de la unidad apropiada respondiendo a las prioridades del servicio canalizadas a través de la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA). Esto en acuerdo a la Sección 6.5- 4, Disposiciones Sobre Adiestramiento, Ley 184.
- Sección 4** La Administración atenderá las necesidades particulares y específicas de adiestramiento y capacitación de los miembros de la unidad apropiada cuando la oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) informe que no pueda satisfacer las necesidades incluidas en el plan de adiestramientos. Esto en acuerdo a la Sección 6.5-5, Disposiciones Sobre Adiestramiento, Ley 184.
- Sección 5** En caso de necesidades específicas la Administración establecerá criterios para la selección de los miembros de la unidad apropiada a ser adiestrados, los instrumentos o recursos, el contenido de los cursos de adiestramientos y la evaluación de éstos y mantendrá evidencia de los mismos. En los casos de necesidades generales y comunes, estos criterios podrán ser establecidos por la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

(ORHELA). Esto en acuerdo a la Sección 6.5-6, Disposiciones Sobre Adiestramiento, Ley 184.

**Sección 6** La Administración evaluará las solicitudes de los miembros de la unidad apropiada que interesen participar en adiestramientos de corta duración, sujeto a la disponibilidad de fondos y a los criterios de selección que se establecen en la Sección 7.

**Sección 7** Los criterios para la selección de los miembros de la unidad apropiada que soliciten adiestramientos de corta duración, licencias con o sin sueldo, cursos especiales y pago de matrícula, estarán basados en el mérito y en la necesidad que tenga la Administración para un mejor desempeño de las funciones de su puesto y para mejorar y desarrollar las unidades de trabajo y el servicio que les brinda a los participantes y pensionados.

**Sección 8** Cuando la Administración autorice adiestramientos de corta duración a un empleado miembro de la unidad apropiada se le concederá como asunto oficial y sin cargo a ningún tipo de licencia.

**Sección 9** La Administración podrá utilizar el pago de matrícula a los miembros de la unidad apropiada, sujeto a la disponibilidad de fondos como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridas a los empleados para el mejor desempeño de sus funciones en la Administración, así como para su crecimiento en el servicio público.

**Inciso 9.1** El pago de matrícula se concederá para cursos académicos, hasta un máximo de doce (12) créditos, conducentes a un grado asociado, bachillerato o maestría que brinde una institución acreditada en Puerto Rico, previa solicitud y autorización de la Administración antes de comenzar el curso.

**Inciso 9.2** Los empleados miembros de la unidad apropiada acogidos a los beneficios de pago de matrícula se les reembolsará la misma a razón de 100% cuando la calificación obtenida sea A o su equivalente; 80% cuando la calificación obtenida sea B o su equivalente y; 50% cuando sea C o su equivalente.

**Inciso 9.3** Si el empleado miembro de la unidad apropiada renuncia a la Administración o es destituido, vendrá obligado a rembolsar el pago de matrícula recibido

de no haber trabajado para la Administración, por lo menos el doble de tiempo en servicio por el tiempo de estudio una vez finalizado el académico.

**Sección 10** La Agencia administrará su programa de becas y el de licencias con o sin sueldo para estudios y podrá recibir de la oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico (ORHELA) el asesoramiento y la ayuda técnica necesaria para administrar dichos programas. Esto en acuerdo a la Sección 6.5-8, Disposiciones Sobre Adiestramiento Ley 184.

**Sección 11** La Administración mantendrá un historial por cada empleado miembro de la unidad apropiada de los adiestramientos recibidos, de modo que puedan utilizarse para tomar desiciones relativas a ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal compatibles con el principio de mérito. Esto en acuerdo a la Sección 6.5-7, Disposiciones Sobre Adiestramiento Ley 184.

## ARTÍCULO XXI

### SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

**Sección 1** La Administración está comprometida y hará todo esfuerzo posible para promover la seguridad de todos sus empleados. La preocupación por la salud y bienestar de los empleados es y será una prioridad en todos los niveles de la organización.

**Sección 2** Las partes acuerdan constituir un Comité de Salud y Seguridad. La composición del Comité será de dos (2) miembros en propiedad y dos (2) alternos en representación de la Administración e igualmente para la Unión. El Comité investigará y evaluará accidentes o situaciones que pongan en peligro la salud y la seguridad de los empleados. De entre sus miembros, el Comité designará un(a) Secretario(a) quien será responsable de preparar las minutas de los asuntos atendidos por el Comité.

**Inciso 2.1** El Comité hará recomendaciones por escrito que someterá a la Oficina de Recursos Humanos sobre los asuntos ante su consideración.

**Sección 3** La Unión podrá recurrir a los foros y/o organismos administrativos aplicables en aquellos casos donde un planteamiento sobre salud y/o seguridad no sea solucionado satisfactoriamente por el Comité o la Administración. No obstante, las partes acuerdan hacer un esfuerzo razonable y legítimo para la pronta atención y solución de estos asuntos antes de recurrir a los foros y/o organismos correspondientes.

**Sección 4** La Unión y el personal de la Unidad Apropriada cooperarán con la Administración en materia de seguridad y ayudarán a que el personal cumpla con todas las reglas de seguridad de la Administración.

**Sección 5** La Administración proveerá el equipo de seguridad que se requiera por ley y por reglamentos oficiales para que el personal de la unidad apropiada pueda realizar los deberes de sus puestos libre de riesgos.

**Sección 6** Los empleados a los cuales se les provea uniformes vendrán obligados a utilizar los mismos durante horas laborables y en cualquier otra actividad que se le requiera.

**Sección 7** La Administración concederá hasta un máximo de cuatro (4) horas al mes, durante horas laborables a los miembros del Comité, sin que se afecte su salario, ni licencias acumuladas para atender asuntos

relacionados con salud y seguridad en las áreas de trabajo. De ser necesario aumentar el tiempo aquí dispuesto, las partes así lo acordarán.

**Sección 8** Todo accidente de trabajo será notificado al Comité por la persona afectada, supervisor o su delegado dentro de los tres (3) días laborables siguientes a la fecha en que ocurre el mismo.

**Sección 9** En casos de surgir una emergencia o desastre, la Administración activará el Plan Operacional de Emergencias de la Administración de los Sistemas de Retiro de los Empleados del Gobierno y sus Instrumentalidades, según aprobado el 18 de octubre de 2001.

**Sección 10** En caso de interrupción continua de los servicios de energía eléctrica, de agua o de aire acondicionado, la Administración, luego de tres (3) horas, notificará la salida del personal afectado, sin cargo a ningún tipo de licencia.

**Sección 11** De ocurrir desperfectos en los aires acondicionados, se proveerán abanicos que mejoren la condición y de ser necesario, la Administración podrá conceder tiempo libre a los empleados sin cargo a ningún tipo de licencia.

## ARTÍCULO XXII

### JORNADA DE TRABAJO

**Sección 1** La jornada regular de trabajo diaria será de siete horas y media (7 ½). El horario de trabajo será normalmente de 8:00 a.m. a 4:30 p.m. El horario de trabajo de todos los empleados representados en la unidad apropiada será el existente a la firma del convenio. No obstante, la Administración previa notificación por escrito a la Unión, podrá establecer horarios especiales para diferentes grupos de trabajo o divisiones, siempre que las necesidades del servicio así lo requieran.

**Sección 2** La jornada regular de trabajo semanal será de treinta y siete horas y media (37 ½) sobre la base de cinco días (5) días laborables. La jornada regular semanal comprenderá los días de lunes a viernes, constituyéndose el sábado y domingo como días de descanso. Sin embargo, de existir necesidades de servicio la Administración, previo a notificarlo a la Unión, podrá establecer para todo o parte del personal dentro de la unidad apropiada, una jornada semanal regular comenzando y terminando en cualquier día de la semana, siempre y cuando dicha jornada comprenda cinco (5) días laborables y dos (2) días de descanso. Las partes se reunirán para discutir los efectos de los cambios en la jornada de trabajo, tomando en consideración criterios tales como: la asistencia, la voluntariedad y la antigüedad.

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

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

**Sección 4** El período para tomar alimentos será de una (1) hora que se asignará por la Administración entre la tercera hora y media y quinta hora de trabajo. Ningún miembro de la unidad apropiada trabajará durante el período de tomar alimentos sin la autorización escrita del (de la) Administrador(a) o su Representante Autorizado.

Cuando se requiera que el empleado preste servicios durante la hora de tomar alimentos o parte de ella, por razón de una situación de emergencia, se concederá tiempo compensatorio sencillo.

**Sección 5** Los miembros de la unidad apropiada podrán disfrutar de dos (2) períodos de descanso que no excederán de quince (15) minutos cada uno, luego de las 9:30 a.m. y 2:30 p.m. según sea acordado entre el supervisor y el empleado, para evitar que se afecten los servicios. El período de merienda se podrá tomar dentro o fuera del área de trabajo sin interrumpir las labores en su área u otras áreas de trabajo y los mismos no serán acumulados en caso de no ser disfrutados.

**Sección 6** Será responsabilidad de los miembros de la unidad apropiada observar fielmente el horario regular de trabajo establecido por la Administración.

**Sección 7** La Administración les concederá a los miembros de la unidad apropiada un período de gracia de cinco (5) minutos al comenzar la jornada regular diaria y cinco (5) minutos en la tarde. Dicho tiempo no se deducirá de la licencia de vacaciones acumulada por el empleado. No obstante, la utilización excesiva o cotidiana del mismo, puede dar lugar a que se considere tardanza y se tomen medidas correctivas o disciplinarias.

## ARTÍCULO XXIII

### TIEMPO EXTRA DE TRABAJO

- Sección 1** Será tiempo extra, aquellas horas que el empleado miembro de la unidad apropiada trabaje en exceso de su jornada regular diaria o semanal o cuando trabaje durante días feriados o en cualquier día que se suspendan los servicios por orden del (la) Gobernador(a), sin cargo a licencia.
- Sección 2** El programa de trabajo de la Administración se formulará de tal manera que se reduzca al mínimo la necesidad de trabajo en exceso de las horas regulares establecidas para los empleados. No obstante, la Administración cuando por razón de la naturaleza de los servicios a prestarse o por cualquier situación de emergencia, podrá requerir a los empleados, que presten servicios en exceso de su jornada regular diaria o semanal, que trabajen en cualquier día feriado o se suspendan servicios por el(la) Gobernador(a).
- Sección 3** Cuando se anticipe la necesidad de trabajo extra, la Administración procederá a solicitar voluntarios. En ausencia de éstos, la Administración notificará con suficiente antelación dependiendo de la situación, la asignación de los turnos a los empleados de manera que se garantice que no sean los mismos empleados los que siempre trabajen extra.
- Sección 4** Un empleado que se rehusé a trabajar tiempo extra, cuando le ha sido requerido por la Administración en una situación de emergencia, debe demostrar la existencia de justa causa para ser excusado.

## **ARTÍCULO XXIV**

### **COMPENSACIÓN DE LAS HORAS EXTRAS**

- Sección 1** La Administración compensará las horas extras trabajadas a razón de tiempo y medio. Estas se determinarán a base del exceso de la jornada regular diaria de siete horas y media (7 ½) o del exceso de la jornada regular semanal de treinta y siete horas y media (37 ½). El tiempo compensatorio deberá concederse hasta donde sea posible, en la fecha más próxima a la fecha en que se realizó el trabajo en tiempo extra, siempre que no se afecte el funcionamiento de la Administración.
- Sección 2** Si por necesidades del servicio no puede compensarse el tiempo extra trabajado basado en tiempo compensatorio y éste excede de 240 horas dicho exceso se pagará en efectivo a razón de tiempo y medio a base del salario que esté devengando el empleado al momento de efectuarse el pago. El pago se efectuará no mas tarde dentro del próximo período de pago en que se realizó el trabajo extra en exceso de las 240 horas.
- Sección 3** El pago por las horas extras se hará separadamente del pago de la jornada regular de trabajo del empleado.

## ARTÍCULO XXV

### EXPEDIENTES DE PERSONAL

- Sección 1** El empleado miembro de la unidad apropiada tendrá derecho a examinar su expediente de personal oficial o cualquier otro expediente suyo en posesión de la Oficina de Recursos Humanos, previa solicitud y coordinación con la misma.
- Sección 2** No se incluirá en el expediente de personal ningún documento relacionado con áreas que afecten el status del empleado miembro de la unidad apropiada, que no haya sido notificado al empleado.
- Sección 3** La Administración no suministrará a ninguna persona o entidad ajena a ésta, información que surja del expediente de personal del empleado miembro de la unidad apropiada, sin su autorización escrita, a menos que medie mandato judicial o de ley aplicable, en cuyos casos se le notificará previamente. Cuando medie un mandato judicial o de ley, al empleado se le notificará simultáneamente de la entrega del documento a menos que la misma orden judicial lo prohíba expresamente.
- Sección 4** Cualquier empleado miembro de la unidad apropiada, que manifieste inconformidad con su expediente de personal, podrá utilizar el Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje para que se examine y corrija cualquier anomalía en el mismo.
- Sección 5** La Administración cobrará veinticinco centavos (.25) por concepto de cada copia de documentos que solicite el unionado de su expediente de personal y cincuenta centavos (.50) por página de ser certificada. En caso de que sean para el procedimiento de arbitraje sería libre de costo hasta un máximo de treinta (30) páginas.

## **ARTÍCULO XXVI**

### **DIETAS Y MILLAJE**

- Sección 1** La Administración reconoce el derecho de los miembros de la unidad apropiada al pago de dieta y alojamiento en aquellos casos en que se le requiera asistir a reuniones u otras actividades relacionadas a su empleo fuera de su área de trabajo, conforme a lo establecido en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda, según enmendado.
- Sección 2** La Administración proveerá transportación oficial de la Agencia, cuando esté disponible, a aquellos miembros de la unidad apropiada que, como parte de las tareas de su puesto, tengan la obligación de asistir con regularidad a reuniones u otras actividades fuera de su área de trabajo.
- Sección 3** Cuando un miembro de la unidad apropiada se le requiera que utilice su vehículo de motor privado para asuntos oficiales, la Administración le pagará los gastos de dieta y millaje.
- Sección 4** El empleado miembro de la unidad apropiada que reclame gastos por dieta y/o millaje bajo las disposiciones de este Convenio Colectivo someterá el formulario correspondiente reclamando el millaje recorrido no mas tarde de cinco (5) días laborables después de finalizado el mes. El supervisor inmediato o cualquier otro funcionario autorizado en su ausencia será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.
- Sección 5** La Administración reconoce el derecho que tiene un empleado de recibir su dieta diaria siempre que su período de almuerzo ocurra fuera de su área regular de trabajo, a tenor con los horarios establecidos en el Reglamento Núm. 37 (Revisado) del Departamento de Hacienda.
- Sección 6** El pago de dietas a los miembros de la unidad apropiada para gastos de desayuno, almuerzo y comida de acuerdo con la hora de salida y regreso a su residencia oficial o privada hasta las cantidades que se indican a continuación:

	Salida Antes de	Regreso Después de	
Desayuno	6:30 a.m.	8:00a.m.	\$ 4.00
Almuerzo	12:00 M	1:00 p.m.	\$ 8.00
Comida	6:00 p.m.	7:00 p.m.	\$ 9.00
Dieta Diaria			\$21.00

**Sección 7** El pago a los miembros de la unidad apropiada para gastos de regreso, usando la base que sea más económica para la Administración, es decir, la residencia oficial (lugar de trabajo) o la residencia privada. El pago de millaje se compensará a razón de cincuenta centavos (.50¢) por milla.

**Sección 8** Los miembros de la unidad apropiada representados por este convenio que se le requiera viajar en asuntos oficiales en Puerto Rico tendrán derecho al adelanto de los gastos de alojamiento cuando la actividad a participar se extienda por más de una noche. En estos casos el empleado tendrá derecho a recibir un reembolso de los gastos de alojamiento incurridos mediante la presentación de las evidencias correspondientes. Al determinar la estadía, el alojamiento se llevará a cabo en las facilidades del lugar donde se encuentren o en las facilidades de hotelería más cercanas.

**Sección 9** Los miembros de la unidad apropiada que se les requiera viajar en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico tendrán derecho a un anticipo de los gastos de transportación aérea y terrestre, alojamiento y dietas, según aplique. Al regresar de dicha misión oficial el empleado vendrá obligado a rendir el informe de liquidación del anticipo de viaje recibido en treinta (30) días calendario, después de concluido el viaje, conforme a las normas establecidas en el Reglamento Núm. 37 del Departamento de Hacienda.

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

## **Sección 11 Cómputo del millaje**

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

## **ARTÍCULO XXVII**

### **DÍAS FERIADOS**

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

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

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

14. Primer lunes de septiembre	Día del Trabajo.
15. 12 de octubre	Día de la Raza (Día del Descubrimiento de América)
16. En el mes de noviembre (Movable)	Día de las Elecciones Generales
17. 11 de noviembre	Día del Armisticio (Día del Veterano)
18. 19 de noviembre	Día del Descubrimiento de Puerto Rico
19. Cuarto jueves de noviembre	Día de Acción de Gracias
20. 24 de diciembre (a partir del ½ día)	Víspera de Navidad
21. 25 de diciembre	Día de la Navidad

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

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

**Sección 5** Los empleados miembros de la unidad apropiada tendrán el beneficio de disfrutar del día de su cumpleaños libre sin cargo a la licencia regular. Este beneficio estará sujeto a las siguientes condiciones:

- a) El empleado deberá notificar a su supervisor por lo menos cinco (5) días laborables antes de la fecha de su cumpleaños.
- b) Ninguna área deberá tener dos (2) o más empleados ausentes simultáneamente en uso de licencia de

cumpleaños. De surgir la situación el supervisor de los empleados miembros de la unidad apropiada, utilizará como criterio la antigüedad en la agencia de forma alterna en años subsiguientes, para determinar cual de los empleados lo disfrutará primero. El empleado que no se le conceda el beneficio el mismo día de su cumpleaños, se le concederá el próximo día laborable o según se acuerde entre las partes. El empleado cuyo cumpleaños caiga en día feriado o libre disfrutará del beneficio según la oración que antecede.

- c) El empleado deberá estar trabajando al momento de solicitar el beneficio.

**Sección 6** De cumplirse con todo lo antes expuesto, el empleado que cumpla años el día 29 de febrero disfrutará del beneficio aquí establecido, el día 1<sup>ro</sup> de marzo.

**Sección 7** Esta licencia no es concurrente con otras ni acumulables.

## **ARTÍCULO XXVIII**

### **PLAN MÉDICO**

- Sección 1** La Administración tramitará toda solicitud de ingreso al plan médico de libre selección, autorizado por el Secretario de Hacienda, que someta cualquier miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio en las fechas establecidas para tales propósitos.
- Sección 2** La Administración aportará al plan médico durante la vigencia de este Convenio Colectivo por empleado las siguientes cantidades: Ciento Veinte (\$120) dólares a partir del primero de octubre 2006, Ciento Cuarenta (\$140) dólares a partir del primero de octubre 2007 y Ciento Sesenta (\$160) dólares a partir del primero de octubre 2008.

## **ARTÍCULO XXIX**

### **SALARIOS**

**Sección 1** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la Administración concederá a los miembros de la unidad apropiada los aumentos en salario que se indican a continuación:

- a) Cincuenta dólares (\$50) efectivo al 1<sup>ro</sup> de marzo de 2007.
- b) Ciento Veinticinco dólares (\$125) efectivo al 1<sup>ro</sup> de septiembre de 2007.
- c) Ciento Veinticinco dólares (\$125) efectivo al 1<sup>ro</sup> de septiembre de 2008.

## **ARTÍCULO XXX**

### **BONO DE NAVIDAD**

- Sección 1** La Administración concederá un Bono de Navidad a los miembros de la Unidad Apropriada cubiertos por este Convenio Colectivo de la siguiente forma: Mil (\$1,000) dólares en diciembre 2006, Mil Cien (\$1,100) dólares en diciembre 2007 y Mil Trescientos (\$1,300) dólares en diciembre 2008.
- Sección 2** El Bono se pagará durante la primera quincena del mes de diciembre de cada año y no más tarde del día 8 de diciembre.
- Sección 3** Las personas miembros de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio Colectivo tendrán derecho al Bono de Navidad, luego de seis (6) meses de trabajo consecutivo.
- Sección 4** Cuando un miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio Colectivo fallece después de haber adquirido su derecho a recibir el Bono de Navidad, sus herederos tendrán derecho a recibir el mismo.

## **ARTÍCULO XXXI**

### **LICENCIAS**

**Sección 1** La Administración reconoce el derecho de los miembros de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio a disfrutar de todas las licencias concedidas en este Convenio.

#### **A. Licencia Sindical**

**Sección 1** La Administración reconocerá una Licencia Sindical sin Sueldo a dos (2) miembros de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio para realizar labores para la Unión en beneficio de sus compañeros de trabajo.

**Sección 2** La Administración concederá la licencia por un período de tres (3) años consecutivos.

**Sección 3** Los empleados serán elegidos por la matrícula o designados por los oficiales de la Unión.

**Sección 4** La Administración reinstalará al empleado en su puesto en cualquier momento en que éste lo solicite y se le reconocerá el derecho de antigüedad y cualquier aumento que hubiesen sido acreedores de haber permanecido en el puesto de carrera.

#### **B. Licencia Militar**

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

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

**Sección 2** La Administración concederá a todo empleado miembro de la unidad apropiada que pertenezca a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva del Ejército de los Estados Unidos licencia militar

con sueldo, hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural. El total o parte de este período podrá utilizarse para prestar servicios militares como parte del entrenamiento anual, para asistir a escuelas militares o para prestar servicios intermitentes a las Fuerzas Militares de Puerto Rico o la Reserva, cuando así hubieren sido ordenados o autorizados en virtud de las disposiciones de las leyes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico y de los Estados Unidos de América.

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

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

**Sección 4** El empleado acumulará licencia de vacaciones y por enfermedad mientras disfruta de la licencia militar cuando la misma sea con sueldo. En aquellos casos que la licencia militar sea sin sueldo el empleado miembro de la unidad apropiada no acumulará licencia de vacaciones ni de enfermedad.

**Sección 5** Al solicitar una licencia militar, el empleado miembro de la unidad apropiada deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos, conjuntamente con la solicitud de licencia, evidencia acreditativa de la orden de servicio militar en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por la Administración.

## **C. Licencia con Fines Judiciales**

### **Sección 1 Citaciones Oficiales**

Cualquier empleado miembro de la unidad apropiada, citado oficialmente para comparecer como testigo del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus dependencias o municipios ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrá derecho a disfrutar de licencia con sueldo por el tiempo que estuviere ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.

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

## **Sección 2 Servicio de Jurado**

La Administración concederá licencia con sueldo a todo empleado miembro de la unidad apropiada que sea requerido a servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. La Administración podrá gestionar del tribunal correspondiente el que el empleado sea excusado de actuar como jurado por razones de servicio.

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

## **D. Licencia para Fines Funerales**

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

**Sección 2** En caso de que el fallecimiento del familiar ocurra fuera de Puerto Rico, el miembro de la unidad apropiada cubierto por el Convenio tendrá derecho a utilizar cinco (5) días laborables, sin cargo, para asistir a los funerales si éstos se llevan a cabo fuera de Puerto Rico.

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

**Sección 3** Esta licencia no es concurrente con ninguna otra excepto vacaciones y licencia por enfermedad ni acumulables.

## ARTÍCULO XXXII

### LICENCIA DE MATERNIDAD Y PATERNIDAD

#### A. Licencia de maternidad

**Sección 1** La licencia de maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada miembro de la unidad apropiada. De igual manera comprenderá el período a que tiene derecho una empleada miembro de la unidad apropiada que adopte un menor, de conformidad con la legislación aplicable y este Convenio.

**Sección 2** Toda empleada miembro de la unidad apropiada en estado de embarazo tendrá derecho a un período de reposo de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y ocho (8) semanas después.

**Sección 3** La solicitud de licencia de maternidad deberá acompañarse de un certificado médico expedido por un facultativo autorizado para ejercer su profesión en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, indicativo de la fecha aproximada del parto. Dicho certificado deberá presentarse no mas tarde de terminado el octavo mes de embarazo.

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

**Sección 4** La empleada miembro de la unidad apropiada, previa presentación de una autorización médica en la Oficina de Recursos Humanos, podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta once (11) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho.

**Sección 5** De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar de éste, la empleada podrá optar por extender el descanso post-partum por un período de tiempo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal y le será pagado el sueldo completo.

**Sección 6** Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer 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.

**Sección 7** En el caso que a una empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período post-partum, la Administración deberá concederle una licencia por enfermedad. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia por vacaciones. En el caso que no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder una licencia sin sueldo. La empleada miembro de la unidad apropiada deberá someter certificado médico indicativo de su condición y del tiempo en que se estime durará dicha condición.

En ningún caso podrá exceder de un (1) año el período total de licencia de la empleada como resultado del disfrute de cualquiera de estas licencias.

**Sección 8** La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad.

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

**Sección 9** La empleada miembro de la unidad apropiada que adopte un (a) menor de cinco (5) años o menos que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en Puerto Rico, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal.

Esta licencia empezará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar.

Al reclamar este derecho, la empleada miembro de la unidad apropiada deberá someter a la Administración evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el (los) organismo(s) competente(s).

**Sección 10** El pago de licencia por maternidad se hará efectivo al momento de comenzar a disfrutar la empleada el descanso por embarazo, siempre y cuando la empleada miembro de la unidad apropiada someta toda la

documentación requerida a la Oficina de Recursos Humanos de la Administración.

**Sección 11** Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado. Tampoco, se le asignarán turnos nocturnos a partir del séptimo (7) mes de embarazo.

**Sección 12** Se concederá tiempo y un lugar adecuado a las madres lactantes para que después de disfrutar su licencia de maternidad, tenga la oportunidad de lactar a sus criaturas o de extraerse la leche materna, según lo dispuesto en la Ley 427 de 16 de diciembre de 2000, la Ley 155 de 10 de agosto de 2002 y la reglamentación que se apruebe conforme a esas leyes.

## **B. Licencia de Paternidad**

**Sección 1** La Administración concederá una licencia anual de cinco (5) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento del (la) hijo(a) por concepto de paternidad a todo miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio.

Para ser acreedor a esta licencia el empleado miembro de la unidad apropiada, deberá someter en la Oficina de Recursos Humanos conjuntamente con la solicitud de licencia, copia del certificado de matrimonio y de no estar legalmente casado una Declaración Jurada donde certifique que convive con la madre. Además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica. Tan pronto se reintegre a sus labores, deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.

**Sección 2** Esta licencia se hará extensiva al empleado que adopte un menor a tenor con la legislación y procedimientos vigentes en Puerto Rico. La licencia comenzará a contar a partir de la notificación del decreto de adopción y se reciba el menor en el núcleo familiar.

Al reclamar este derecho, el empleado miembro de la unidad apropiada deberá someter a la Administración evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el(los) organismo(s) competente(s). Además, certificará que no ha incurrido en violencia doméstica.

## **ARTÍCULO XXXIII**

### **LICENCIA REGULAR DE VACACIONES**

- Sección 1** La licencia de vacaciones tiene el propósito de relevar al empleado temporariamente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso.
- Sección 2** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia regular a razón de dos y medio (2 ½) días por cada mes de servicio.
- Sección 3** Las vacaciones regulares se acumularán hasta un máximo de sesenta (60) días laborables al finalizar cada año natural.
- Sección 4** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán derecho a disfrutar de treinta (30) días laborales de vacaciones dentro de cada año natural, de los cuales el cincuenta por ciento (50%) de los días acumulados será consecutivo.
- Sección 5** La Administración preparará y administrará un plan de vacaciones cada año natural y en coordinación con los empleados miembros de la unidad apropiada cubierta por este Convenio y sus respectivos supervisores, que establezca el período dentro del cual cada empleado disfrutará de sus vacaciones. El plan deberá establecerse con la antelación necesaria para que entre en vigor el primero de enero de cada año. Ambas partes se comprometen a dar cumplimiento al plan.
- Sección 6** La Administración al administrar el plan de vacaciones tomará en consideración las peticiones de los empleados miembros de la unidad apropiada y la necesidad del servicio, de modo que éstos no pierdan vacaciones al finalizar el año natural sin que se afecte el servicio.
- Sección 7** La Administración acuerda que le informará el balance de vacaciones acumuladas a todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio cada tres (3) meses. En caso de cualquier error de cálculo se podrá corregir la información por iniciativa de cualquiera de las partes.
- Sección 8** La Administración se compromete a conceder licencia regular en exceso de treinta (30) días en un año natural, siempre y cuando sea para agotar exceso de balances o cuando exista una situación de emergencia debidamente fundamentada por el empleado y el empleado tenga balance acumulado para cubrir el período de licencia.

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

Si por necesidades del servicio y a requerimientos del Administrador el(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada, no puede utilizar parte o la totalidad del referido exceso, la Administración pagará la totalidad o parte del exceso que el empleado no haya podido disfrutar. De acontecer dicha situación, el (la) empleado (a), podrá optar por autorizar a la Administración a transferir al Departamento de Hacienda cualquier cantidad monetaria por concepto del balance de licencia de vacaciones acumulada en año de exceso de límite máximo autorizado por ley, a fin de que se acredite la misma como pago completo o parcial de cualquier deuda por concepto de contribuciones sobre ingreso que tuviese al momento de autorizar la transferencia.

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

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

**Sección 11** La Administración acuerda en circunstancias de emergencia debidamente fundamentadas por el empleado, anticipar hasta un máximo de quince (15) días de la licencia regular a cualquier empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la Agencia por más de un (1) año.

**Sección 12** Todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia regular vendrá obligado a trabajar el equivalente al período necesario para acumular el tiempo anticipado. Durante el período, el empleado no tendrá balance de licencia regular a su favor, ya que lo que acumule se le irá acreditando al tiempo que se le adelantó hasta saldar el mismo. En caso de que el empleado se separe del servicio 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.

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

**Sección 14** En aquellos casos en que se haga efectiva una proclama u orden administrativa del Gobernador de Puerto Rico concediendo tiempo libre, la misma será aplicable a todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio que se encuentre en uso de licencia regular.

**Sección 15** Todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio que se enferme mientras se encuentre disfrutando de licencia regular podrá solicitar que el período de enfermedad le sea acreditado a su licencia acumulada por enfermedad, siempre y cuando someta certificado médico que acredite su enfermedad.

**Sección 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 el Tribunal competente. Cuando los herederos del empleado no reclaman la liquidación mediante la presentación de dicha resolución dentro de los seis (6) meses siguientes a la fecha del fallecimiento del empleado, la Administración procederá a consignar en el Tribunal la suma correspondiente.

### **Sección 17 Cesión de Licencia Acumulada**

Los empleados miembros de la unidad apropiada cubierta por este Convenio tendrán el derecho de autorizar a la Administración la cesión de algunos días de su licencia de vacaciones acumulada, a favor de otros empleados de la Administración. La cesión se podrá realizar cuando el empleado receptor o un miembro de su familia inmediata sufran una emergencia y el empleado no tenga balances acumulados en ninguna de estas licencias.

## ARTÍCULO XXXIV

### LICENCIA POR ENFERMEDAD

- Sección 1** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de servicio.
- Sección 2** La licencia por enfermedad se 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** Todos los miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio tendrán el derecho a que se les pague anualmente el exceso de días de enfermedad que acumulen sobre el máximo permitido en este Convenio. 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 cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiere su ausencia del trabajo para la protección de su salud o la de otras personas.
- Sección 5** En caso de ausencia por enfermedad por más de tres (3) días en la misma semana, se le podrá exigir al empleado un certificado médico justificativo de las ausencias.
- Sección 6** En caso de que el empleado agote la licencia por enfermedad y continúe enfermo, podrá utilizar la licencia regular que tenga acumulada conforme a las normas establecidas para este tipo de licencia.
- Sección 7** El cargo de licencia por enfermedad se hará sobre la base de la jornada diaria de trabajo que tenga asignado el empleado, entendiéndose que no se hará cargo por los días libres del empleado ni por los días feriados.
- Sección 8** Cuando un empleado miembro de la unidad apropiada cubierta 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** La Administración acuerda anticipar la licencia por enfermedad a cualquier empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio que lo solicite y haya trabajado para la Administración por un (1) año o más, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables.

**Sección 10** Todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierta por este Convenio que se le anticipe licencia por enfermedad vendrá obligado 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 Administración el equivalente a la licencia anticipada que deje de cubrir.

**Sección 11** Todo empleado (a) podrá disponer de hasta un máximo de diez (10) días al año de los días acumulados por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de quince (15) días para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en las siguientes instancias:

- a) El cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos (as), padres, esposo (a). En el caso de estar éstos hospitalizados por una enfermedad catastrófica, según definida en la Ley Número 150 de 19 de agosto de 1996, según enmendada, "Ley de Enfermedades Catastróficas", se extenderá dicha licencia por cinco (5) días laborables adicionales.
- b) Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase 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.
- c) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de genero.

**Sección 12** La Administración acuerda que les informará el balance de licencia por enfermedad acumulada a todos los miembros de la unidad apropiada cubierto por este Convenio Colectivo cada tres (3) meses. En caso de cualquier error de cálculo, podrá corregirse por iniciativa de cualquiera de las partes.

## **ARTÍCULO XXXV**

### **LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTOS**

**Sección 1** La Administración podrá conceder licencia para estudios o adiestramientos a los empleados miembros de la unidad apropiada, siempre y cuando no se afecten los servicios, en las siguientes instancias:

- a) Para estudios a empleados veteranos miembros de la unidad apropiada que tengan status regular de carrera. Los empleados que se acojan a esta licencia se les garantizarán su reinstalación a un puesto igual o similar al que ocupaba, una vez terminados dichos estudios.
- b) Para estudios por fracciones de días a los empleados miembros de la unidad apropiada, para cursar estudios en instituciones de enseñanza reconocidas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. El tiempo utilizado por el empleado para cursar estudios será cargado a tiempo compensatorio o a la licencia por vacaciones que el empleado tenga acumulada o será repuesto mediante un arreglo administrativo que permita al empleado reponer en servicio hora por hora la fracción de tiempo usada para fines de estudio.

**Sección 2** Esta licencia podrá ser concedida como un recurso para el mejoramiento de conocimientos y destrezas requeridos a los empleados miembros de la unidad apropiada, para un mejor desempeño de sus funciones.

## **ARTÍCULO XXXVI**

### **LICENCIAS ESPECIALES CON SUELDO**

Los empleados tendrán derecho a las siguientes licencias especiales con sueldo:

#### **Sección 1 Licencia para la Representación del País**

**Inciso 1.1** La Administración observará las disposiciones de ley y reglamento aplicables a este tipo de licencia.

**Inciso 1.2** La Administración concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado miembro de la unidad apropiada ostente la representación oficial del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en eventos deportivos internacionales, certámenes artísticos o culturales, misiones culturales y otras actividades similares que propendan a realzar los valores o logros culturales, artísticos o deportivos del pueblo puertorriqueño.

**Inciso 1.3** La licencia se concederá por el período que comprenda dicha representación, que no será mayor de quince (15) días laborables anuales, incluyendo el período de tiempo que requiera el viaje de ida y vuelta para asistir a la actividad. La Administración requerirá evidencia oficial de la representación que ostenta el empleado conjuntamente con su solicitud de licencia. La Administración establecerá los procedimientos necesarios para la concesión de esta licencia. No se concederá esta licencia para participar en desfiles, concursos de belleza o convenciones de grupos cívicos o sociales.

**Inciso 1.4** La licencia será aprobada por el(la) Administrador(a) o su representante autorizado.

#### **Sección 2 Licencia Deportiva**

**Inciso 2.1** La licencia deportiva se concederá a todo empleado miembro de la unidad apropiada certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centroamericanos o en campeonatos regionales o mundiales. El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas competentes.

**Inciso 2.2** La licencia deportiva especial tendrá una duración acumulativa que no será mayor de quince (15) días laborables anuales. El empleado cumplirá con los requisitos establecidos en la Ley 38 de 23 de julio de 1992.

**Inciso 2.3** Los empleados deportistas miembros de la unidad apropiada podrán ausentarse de sus empleos durante el período en que estuvieren participando en dichas competencias, hasta treinta (30) días laborables al año sin que se descuente de su sueldo. Cuando el empleado no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones.

**Inciso 2.4** Todo empleado deportista miembro de la unidad apropiada certificado por el Comité Olímpico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas en el Inciso 2.1 de este Artículo, presentará a la Administración, con diez (10) días de anticipación, copia certificada del documento que lo acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en la referida competencia.

### **Sección 3                    Licencia con Paga por Servicios Voluntarios en Caso de Desastres**

**Inciso 3.1** La Administración concederá una licencia con paga a todo empleado miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio Colectivo, que preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA), Defensa Civil y otras agencias u organizaciones similares, en caso de desastre o por razones de adiestramientos requeridos para capacitarse como voluntario de las agencias.

**Inciso 3.2** Los servicios del empleado deberán ser requeridos a través de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, la Defensa Civil o de cualquiera de las organizaciones de socorro. La licencia se extenderá por el período de tiempo que el empleado preste los servicios de forma voluntaria.

**Inciso 3.3** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, terremotos, incendios y

otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias.

**Inciso 3.4** Para disfrutar de dicha licencia el empleado deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos:

- a) Evidencia oficial de que pertenece a la agencia u organización reconocida de prestación de servicios de emergencia. Luego de la prestación de los servicios voluntarios deberá someter una certificación de la organización correspondiente, acreditativa de los servicios prestados y del período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- b) En el caso de que el empleado no pertenezca a ningún grupo de prestación de servicios de emergencia, pero que por razón de la emergencia se integra a una de ellas en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la Oficina de Recursos Humanos una certificación acreditativa de los servicios prestados y del período de tiempo por el cual sirvió.

#### **Sección 4                    Licencia a Voluntarios de Servicios de Emergencia a la Cruz Roja Americana**

**Inciso 4.1** Los empleados miembros de la unidad apropiada cubierto por este Convenio Colectivo que sean voluntarios certificados en servicios de desastres de la Cruz Roja Americana, podrán ausentarse de su trabajo mediante licencia con paga para participar en funciones especializadas de servicio de desastre.

**Inciso 4.2** El período de la licencia se extenderá hasta un máximo de treinta (30) días calendario de un período de doce (12) meses.

**Inciso 4.3** La licencia se otorgará siempre y cuando los servicios del empleado miembro de la unidad apropiada, sean solicitados por la Cruz Roja Americana y luego de la aprobación de la Administración. La Cruz Roja Americana expedirá al empleado una certificación de los servicios prestados y el tiempo de duración de esa prestación. Esta certificación deberá ser presentada en la Oficina de Recursos Humanos.

**Inciso 4.4** Los desastres se entenderán como situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos,

incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Cruz Roja Americana.

## **Sección 5           Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo**

**Inciso 5.1** La Administración concederá licencia con paga a cualquier miembro de la unidad apropiada cubierto por este Convenio que lo solicite para tomar exámenes o asistir a determinada entrevista a la que ha sido citado de forma oficial con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público.

**Inciso 5.2** El empleado miembro de la unidad apropiada deberá presentar a la Oficina de Recursos Humanos evidencia de la notificación oficial y de la comparecencia a tales efectos.

## **Sección 6           Licencia por Tiempo para Visitar Instituciones Educativas**

**Inciso 6.1** La Administración concederá a los empleados miembros de la unidad apropiada que tengan hijos menores de edad en escuelas públicas o privadas, ya sean maternas, primarias o secundarias, sin reducción de su paga o de sus licencias, tres (3) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar para atender las necesidades educativas de sus hijos.

**Inciso 6.2** El permiso para ausentarse del trabajo será utilizado sólo por uno de los padres.

**Inciso 6.3** Inmediatamente después de hacer uso de esta licencia, el empleado miembro de la unidad apropiada, deberá presentar la evidencia correspondiente que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

**Inciso 6.4** Los empleados miembros de la unidad apropiada tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio.

## **Sección 7           Licencia para vacunar a los Hijos (as)**

**Inciso 7.1** La Administración concederá una licencia con paga a todos los empleados miembros de la unidad apropiada cubierto por este Convenio, que así lo soliciten, para vacunar a sus hijos(as) en una institución gubernamental o privada.

**Inciso 7.2** La licencia se extenderá hasta un máximo de cuatro (4) horas cada vez que sea necesaria la vacunación, según se indica en la tarjeta de inmunización del (la) hijo(a).

**Inciso 7.3** El empleado miembro de la unidad apropiada que solicite esta licencia tiene que cumplir con lo siguiente:

**Inciso 7.1.1** El empleado con más de un hijo planificará y coordinará las citas para que las mismas se den en conjunto, siempre y cuando sea posible, y así reducir al mínimo la licencia.

**Inciso 7.1.2** El empleado presentará a su supervisor inmediato copia de la tarjeta de inmunización con su solicitud de licencia.

**Inciso 7.1.3** El empleado luego de acogerse a esta licencia deberá presentar a su supervisor prueba acreditativa de la inmunización de su hijo (a).

## **Sección 8 Licencia para acudir a donar sangre**

**Inciso 8.1** La Administración concederá a todo empleado miembro de la unidad apropiada que así lo solicite, una licencia con paga, por un período de cuatro (4) horas al año para acudir a donar sangre.

**Inciso 8.2** El empleado presentará a la Oficina de Recursos Humanos la evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí establecidos.

## **ARTÍCULO XXXVII**

### **LICENCIAS SIN SUELDO**

#### **Licencia Sin Sueldo**

- Sección 1** La licencia sin sueldo constituye un permiso que se concede a un empleado miembro de la unidad apropiada para que se ausente de su trabajo por cierto y determinado período de tiempo. El empleado a quien se le conceda la misma no tiene derecho a acumular licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras dure la misma.
- Sección 2** La Administración podrá conceder, luego de evaluar los fundamentos presentados, licencias sin sueldo a los miembros de la unidad apropiada cubiertos por el Convenio que lo soliciten por escrito.
- Sección 3** Las licencias sin sueldo en general podrán concederse por un espacio de tiempo no mayor de doce (12) meses consecutivos, exceptuando las limitaciones establecidas o los derechos otorgados en otras secciones de este Convenio o leyes habilitadoras, siempre y cuando exista expectativa razonable de que el empleado se reintegrará a su trabajo.
- Sección 4** La Administración podrá conceder licencia sin sueldo en las siguientes circunstancias:

#### **Enfermedad Prolongada**

- Inciso 4.1** Cuando el empleado miembro de la unidad apropiada ha radicado una reclamación de incapacidad ante el Sistema de Retiro u otra entidad y ha agotado la licencia por enfermedad y vacaciones.
- Inciso 4.2** Cuando el empleado miembro de la unidad apropiada ha sufrido un accidente o enfermedad ocupacional en el trabajo y está bajo tratamiento médico con la Corporación del Fondo del Seguro del Estado o pendiente de cualquier determinación final respecto a su accidente o enfermedad y ha agotado su licencia por enfermedad y vacaciones, disponiéndose que la concesión de tal licencia no tendrá el efecto de extender el período de tiempo en que un empleado tiene derecho a retener su empleo bajo las disposiciones del Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 17 de abril de 1935, según enmendada, Ley del Fondo del Seguro del Estado.

## **Cuido de recién nacido**

**Inciso 4.3** Cuando a una empleada miembro de la unidad apropiada le nace un hijo(a) y éste(a) requiere de la atención de su madre por un período extendido, en cuyo caso la licencia sin sueldo no excederá de un período de seis (6) meses. Esta licencia será concedida por la Administración, luego de agotarse la licencia por maternidad. No será requisito haber agotado la licencia regular.

**Inciso 4.4** Al solicitar esta licencia la empleada miembro de la unidad apropiada deberá someter un certificado médico original donde se certifique la necesidad de otorgarse la licencia.

## **Licencia Médico Familiar**

**Inciso 4.5** Cuando el(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada debe enfrentar una emergencia médica familiar que afecte a su cónyuge, hijos o padres y que el(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada deba atender personalmente. En estos casos la licencia sin sueldo será por un período máximo de doce (12) semanas.

**Inciso 4.6** Al solicitar esta licencia el(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada deberá someter un certificado médico original o cualquier documento requerido por la Administración que certifique la necesidad de otorgarse la licencia.

## **Licencia Deportiva**

**Inciso 4.7** Cuando el empleado(a) miembro de la unidad apropiada ha sido debidamente seleccionado y certificado por la Junta para el Desarrollo del Atleta Puertorriqueño de Alto Rendimiento a Tiempo Completo (Junta) como atleta en entrenamiento y entrenador para Juegos Olímpicos, Paralímpicos, Panamericanos, Centroamericanos y Campeonatos Regionales y Mundiales.

**Inciso 4.8** La licencia deportiva sin sueldo para entrenamiento tendrá una duración de hasta un año, con derecho a renovación siempre y cuando tenga la aprobación de la Junta y ésta notifique a la Administración en o antes de treinta (30) días de su vencimiento.

- Inciso 4.9** Todo empleado(a) miembro de la unidad apropiada seleccionado y certificado por la Junta para entrenar previo a la competencia, presentará a la Administración con por lo menos quince (15) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredita para el entrenamiento o competencia. El mismo contendrá el tiempo que habrá de estar dicho atleta o entrenador en los referidos entrenamientos.
- Inciso 4.10** La junta será responsable del salario del(la) empleado(a) miembro de la unidad apropiada durante el período de la licencia, conforme a la Ley 24 de 5 de enero de 2002, durante el período de la licencia.
- Inciso 4.11** Los empleados en disfrute de licencia sin sueldo continuarán acumulando antigüedad durante el período.
- Inciso 4.12** La Administración reconoce cualquier otra licencia, no establecida en este Convenio Colectivo concedida por ley, que incluya expresamente a los empleados públicos con derecho a negociar bajo la Ley 45, supra. Estas licencias tendrán los efectos que se especifiquen en la ley que las concede.

## **ARTÍCULO XXXVIII**

### **FONDO DEL SEGURO DEL ESTADO**

**Sección 1** Los empleados miembros de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio recibirán los beneficios provistos por la Ley 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo

**Sección 2** Cuando un empleado miembro de la unidad apropiada utiliza los servicios de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado (C.F.S.E.) por haber sufrido un accidente o enfermedad ocupacional, se le reconocerá como tiempo trabajado la primera mitad de su jornada diaria si tuvo que interrumpir el trabajo antes de concluida la misma como consecuencia de dicha enfermedad o accidente. Si la interrupción ocurre durante la segunda mitad de la jornada se reconocerá la jornada diaria completa como tiempo trabajado.

## **ARTÍCULO XXXIX**

### **CENTRO DE CUIDADO DIURNO**

**Sección 1** La Administración pagará los servicios de un Centro de Cuidado Diurno para los niños de edad pre-escolar, entiéndase hasta la edad de cuatro (4) años, de todos los empleados de la unidad apropiada cubiertos por este Convenio, mediante contrato de servicios a esos efectos y la Ley 84 de 1 de marzo de 1999, hasta un máximo de Trescientos (\$300) dólares por niño.

## **ARTÍCULO XL**

### **PROGRAMA DE AYUDA AL EMPLEADO**

- Sección 1** La Administración se compromete a promover el Programa de Ayuda al Empleado, según lo establece la Orden Ejecutiva 1997-38.
- Sección 2** La Unión se compromete a colaborar con la Administración para dirigir al empleado miembro de la unidad apropiada al cumplimiento del programa.
- Sección 3** Si el empleado miembro de la unidad apropiada no cambia la conducta que afecta su desempeño y su productividad, estará sujeto a las medidas disciplinarias correspondientes.

## **ARTÍCULO XLI**

### **BENEFICIOS DE JUBILACIÓN**

- Sección 1** La Administración ofrecerá orientación a los miembros de la unidad apropiada que se acojan al retiro durante la vigencia de este Convenio Colectivo. Las orientaciones a los miembros de la unidad apropiada se llevarán a cabo como mínimo una (1) vez al año. La Administración determinará el día, la hora y el lugar donde se ofrecerá la orientación.
- Sección 2** Será responsabilidad del miembro de la unidad apropiada próximo a jubilarse, solicitar a la Oficina de Recursos Humanos participar en la orientación.
- Sección 3** La Administración concederá una bonificación de setecientos (\$700) dólares a todo empleado miembro de la unidad apropiada que a la fecha de su jubilación por mérito haya prestado por lo menos diez (10) años de servicio en la Administración.

## **ARTÍCULO XLII**

### **SUCESOR**

**Sección 1:** La Administración notificará a la Unión con treinta días (30) de anticipación a la fusión, venta, traspaso, arrendamiento o expropiación que pueda poner bajo la administración de cualquier otra entidad o persona los servicios que presta la agencia. La Administración notificará a la Unión el nombre, teléfono, dirección y correo electrónico del sucesor.

## **ARTÍCULO XLIII**

### **SALVEDAD**

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

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

## ARTÍCULO XLIV

### DISPOSICIONES GENERALES

- Sección 1** La Administración, sus empleados, la Unión y sus funcionarios se obligan a darse unos a los otros el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los empleados, la Administración y la Unión para así asegurar la eficiencia en los servicios.
- Sección 2** La Administración proveerá por lo menos cinco (5) uniformes que incluyen pantalón, camisa y zapatos, una vez al año a los empleados miembros de la unidad apropiada de las siguientes oficinas: Oficina de Mantenimiento y Conservación, Reproducción, Almacén, Correo, Investigadores de Título y Oficina de Tecnología de Información. El uso de los uniformes será compulsorio durante las horas laborables.
- Sección 3** La Administración no celebrará acuerdo o contrato alguno con sus empleados, individual o colectivamente, que en forma alguna estuviere en conflicto con las disposiciones de este Convenio. Cualquier acuerdo de esa naturaleza será nulo e inválido.
- Sección 4** En casos de desastre natural, debidamente declarado por las autoridades competentes, donde el empleado miembro de la unidad apropiada se haya visto afectado directamente al sufrir la pérdida de su hogar, o haber sufrido daño severo el mismo; y/o el empleado no haya podido llegar hasta el trabajo por haber quedado obstruidas las vías de acceso y salidas de su hogar; el tiempo laborable que el empleado invierta remediando su emergencia será libre con paga hasta un máximo de tres (3) días consecutivos. El empleado deberá presentar evidencia documental de la Agencia Para el Manejo de Emergencias o la Policía, o los Bomberos o de FEMA, según aplique.
- Sección 5** La Administración proveerá instalaciones de estacionamiento a los miembros de la unidad apropiada, según la cuota que se establezca de tiempo en tiempo, siempre y cuando haya espacios disponibles en la Agencia.
- Sección 6** La Administración se encargará de los gastos de la reproducción del Convenio Colectivo y lo repartirá a todos los miembros de la unidad apropiada. La Oficina de Recursos Humanos entregará una copia de este Convenio a los empleados de nuevo reclutamiento que pasen a formar parte de la unidad apropiada.

## **ARTÍCULO XLV**

### **BONIFICACIÓN**

**Sección 1** Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo recibirán un único pago de ciento veinticinco dólares (\$125) como bonificación por la firma del Convenio Colectivo. Se harán los descuentos correspondientes de contribución sobre ingreso y seguro social. Este pago se hará en o antes del 30 de octubre de 2006.

**Sección 7** La Administración mantendrá el tablón de edictos existente en el recibidor del Edificio de la Oficina Central, ubicado en el Piso G y en el Edificio Duarte. Los tabloneros de edictos serán para uso exclusivo de la Unión y sus actividades.

## ARTÍCULO XLVI

### VIGENCIA

**Sección 1** Este convenio tendrá vigencia a partir de su firma y su ratificación por los integrantes de la unidad apropiada. La vigencia se inicia a partir del veintinueve (29) de septiembre de 2006 hasta el treinta (30) de junio de 2009, ambas fechas incluidas.

Inciso 1: La ratificación se efectuará en una asamblea convocada por la Unión, celebrada durante horas laborables y por votación secreta a tenor con la Sección 5.3 de la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Inciso 2: El Secretario de la Unión emitirá una declaración jurada al respecto de la ratificación.

En testimonio de lo cual, las partes suscriben este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2006.

Por:

\_\_\_\_\_  
Juan A. Cancel Alegría  
Administrador  
Administración de los Sistemas  
De Retiro de los Empleados del  
Gobierno y la Judicatura

Comité Negociador ASR

\_\_\_\_\_  
Lcdo. Ramón Velasco Escardille  
Portavoz

\_\_\_\_\_  
Sr. Jon R. Pinder Colón  
Ayudante Especial

\_\_\_\_\_  
Sra. Lydia V. Santiago Flores  
Administradora Auxiliar

\_\_\_\_\_  
Juan E. Eliza Colón  
Presidente  
Unión General de Trabajadores

Comité Negociador UGT

\_\_\_\_\_  
Sr. Luis Álvarez Colón  
Portavoz

\_\_\_\_\_  
Sra. Diana G. Rossa Fonseca  
Delegada General

\_\_\_\_\_  
Sr. Carlos Vázquez Muñiz

---

Lcda. Marilyn Cuevas Silvagnoli  
Directora  
Oficina de Asuntos Legales

---

Sra. Sylvia Otero Adorno

---

Sr. Miguel A. Arana Colón  
Director  
Oficina de Recursos Humanos

---

Sr. José L. Rivera Rivera

---

Lcda. Johanna Gilot Oppenheimer  
Asesora Legal

---

Sr. Claudio Galíndez Romero

---

Sra. Iliá Díaz Ayala

---

Sr. Jaime Otero Semprit

---

Sr. José Pizarro Boria

---

Sr. Richard Alonso Rodríguez

---

Sr. Roberto Santiago Medina

---

Sra. María I. Pérez Centeno

---

Sr. Mario Meléndez Díaz

---

Sra. Jeannette Ortíz Robles