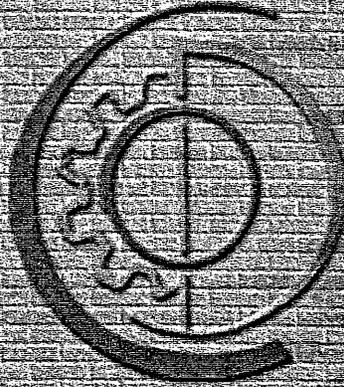


Estado Libre Asociado de Puerto Rico
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos
Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos



Convenio Colectivo entre la CUTE y CDORH

CUTE

COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO

SINDICATO DE EMPLEADOS DEL CDORH

Índice

Artículo		Página
Artículo I	Comparecencia.....	1
Artículo II	Declaración de Propósitos.....	2
Artículo III	Reconocimiento de la Unión.....	3
Artículo IV	Unidad Apropriada.....	4
Artículo V	Taller Unionados.....	7
Artículo VI	Deducciones de Cuotas de la Unión.....	10
Artículo VII	Delegados(as) de la Unión.....	12
Artículo VIII	Nombramientos.....	15
Artículo IX	Publicación y Adjudicación.....	17
Artículo X	Ascensos.....	19
Artículo XI	Periodo Probatorio.....	21
Artículo XII	Labor Interina.....	22
Artículo XIII	Traslados.....	24
Artículo XIV	Días Feriados.....	25
Artículo XV	Vacaciones con Paga.....	27
Artículo XVI	Licencia por Enfermedad.....	30
Artículo XVII	Jornada de Trabajo.....	33
Artículo XVIII	Reducción de Personal.....	36
Artículo XIX	Subcontrataciones.....	39
Artículo XX	Antigüedad.....	40
Artículo XXI	Salarios.....	42
Artículo XXII	Plan Médico & SINOT.....	43
Artículo XXIII	Reclasificaciones.....	45
Artículo XXIV	Licencia de Maternidad.....	47
Artículo XXV	Licencia para la Lactancia.....	50
Artículo XXVI	Licencia por Paternidad.....	51
Artículo XXVII	Licencias Especiales sin Sueldo.....	53
Artículo XXVIII	Licencias Especiales.....	55
Artículo XXIX	Licencia por Accidente del Trabajo.....	68
Artículo XXX	Licencia Sindical.....	71
Artículo XXXI	Gastos de Transportación, Millaje y Dietas.....	73
Artículo XXXII	Desperfectos en Equipos de la Planta Física o Servicios Esenciales.....	75
Artículo XXXIII	Bono de Navidad.....	76
Artículo XXXIV	Derechos Adquiridos.....	77
Artículo XXXV	Seguridad y Salud en el Trabajo.....	78
Artículo XXXVI	Adiestramiento, Aprendizaje y Desarrollo de Recursos Humanos.....	79
Artículo XXXVII	Programa de Becas.....	80
Artículo XXXVIII	Procedimiento para Querellas.....	82
Artículo XXXIX	Beneficios por Jubilación.....	89
Artículo XL	Cuidado Diurno para Niños(as).....	90
Artículo XLI	Tablón de Avisos.....	91
Artículo XLII	Disposiciones Generales.....	92
Artículo XLIII	Cláusulas de Salvedad.....	96
Artículo XLIV	Vigencia.....	97

Artículo I Comparecencia

De una parte: **La COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO (CUTE)**, con oficinas principales en San Juan, Puerto Rico, en representación de los empleados sindicados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, agrupados al presente bajo el Sindicato de Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, según surge de la Constitución del antedicho sindicato aprobada el 20 de mayo de 2005, representada en la formalización y firma del presente convenio por su Secretario General, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominada " la Unión" o "la CUTE".

De la otra parte: **El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico ("DTRH")**, organismo gubernamental creado al amparo de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, como ente patronal para fines de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, de la Unidad Apropiada de los Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos ("CDORH"), organismo gubernamental creado en virtud de la Ley Núm. 97 de 18 de diciembre de 1991, según enmendada, red denominado como tal y adscrito al DTRH por virtud del Plan de Reorganización Núm. 2 de 4 de mayo de 1994, representado en la formalización y firma del presente convenio por el Hon. Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, el Director Ejecutivo del CDORH, su Comité Negociador y demás oficiales autorizados, en adelante denominado "el Patrono".

Artículo II **Declaración de Propósitos**

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

Las relaciones entre los empleados(as) y el Patrono se basarán en los parámetros que establece la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico (en adelante "Ley Núm. 45") y en el respeto a la dignidad del ser humano, sin consideraciones de clase alguna por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano(a), impedimento físico o mental, y estado civil.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, es menester que se pueda seleccionar el personal más idóneo y competente que haya disponible en la comunidad. Ello implica que todo el personal del Patrono tiene el deber de prestar servicios con alta eficiencia, con la mayor productividad y con el más esmerado entusiasmo y humanismo. Asimismo, el Patrono tiene el deber de ofrecer y facilitar a su personal las mejores condiciones de trabajo, dentro de sus realidades fiscales, para que se puedan lograr dichos objetivos.

Las partes mantendrán canales adecuados de comunicación, de manera que se desarrolle una buena relación que facilite el libre intercambio de ideas, opiniones, problemas y sugerencias que redunden en un mejor servicio.

Artículo III Reconocimiento de la Unión

El Patrono reconoce a la CUTE como la representante exclusiva de todos los empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada de los Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines de negociar colectivamente respecto a salarios, jornadas de trabajo, quejas y agravios, y otras condiciones de trabajo que afecten a los(as) trabajadores(as) dentro del marco provisto por la Ley Núm. 45, y según Certificación de Representante Exclusivo Número 053 expedida el 20 de mayo de 2005 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

DM

DM

Artículo IV **Unidad Apropriada**

Sección 1: La Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo la componen todos los empleados del Patrono incluidos en la composición de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 053 expedida el 20 de mayo de 2005 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y cualquier enmienda que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación. Según la Certificación de Representante Exclusivo Número 053, las siguientes clasificaciones están incluidas:

Administrador(a) de Sistemas de Oficina I (Se excluye el Puesto Núm. 09-03)

Administrador(a) de Sistemas de Oficina II (Se excluyen los Puestos Núm. 01-05, 03-02, 09-04 y 10-02)

Artista Gráfico

Asistente Administrativo(a) I

Asistente Administrativo(a) II

Asistente de Oficina Moderna

Contador

Contador Auxiliar

Ejecutivo (Se excluyen los puestos Núm. 03-10, 11-04, 14-01 y 15-01)

Empleado(a) de Limpieza

Especialista en Contabilidad

Especialista en Evaluación y Desarrollo de Planes y Propuestas

Especialista en Monitoría y Evaluación de Programas

Especialista de Sistemas de Información

Especialista en Sistemas y Procedimientos

Fotógrafo

Mensajero(a)-Conductor(a)

Oficial Administrativo

Oficial Comprador

Oficial de Coordinación

Oficial de Oportunidad de Empleo

Oficial de Recursos Humanos

Oficial Pagador(a)
Programador de Sistemas de Información
Representante de Relaciones Públicas
Representante de Servicio al Cliente
Técnico Legal

 Sección 2: Se excluyen de la composición de la Unidad Apropriada cubierta por este Convenio Colectivo a todos los empleados del Patrono excluidos de la misma según la Certificación de Representante Exclusivo Número 053 expedida el 20 de mayo de 2005 por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, y cualquier enmienda que, posteriormente, pueda sufrir esta certificación. Se excluye, además, a todo el personal que reclute el Patrono para ocupar puestos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales, así como a empleados con autoridad para emplear, despedir, ascender, disciplinar o hacer recomendaciones al efecto, de conformidad a la Ley Núm. 45. Según la Certificación de Representante Exclusivo Número 053, las siguientes clasificaciones están excluidas:

Abogado
Administrador(a) de Redes
Especialista en Presupuesto

Sección 3: De surgir situaciones en las que la Unión o el Patrono soliciten discutir la inclusión o exclusión de una clasificación o puesto en la composición de la Unidad Apropriada, las partes formarán un grupo de trabajo, compuesto de no más de tres representantes de cada parte, con el propósito de dilucidar estos asuntos. Este grupo de trabajo analizará las clasificaciones y/o puestos en controversia, antes de someter el asunto ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público para su consideración y decisión. El análisis que llevará a cabo el grupo de trabajo se realizará dentro del contexto de la legislación aplicable y las doctrinas establecidas por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

En aquellos casos en que las partes estén de acuerdo en cuanto a la inclusión o exclusión de determinada clasificación o puesto en la composición de la

Unidad Apropriada, las partes gestionarán la presentación de una petición conjunta de clarificación de unidad apropiada ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

En los casos en que, aún luego de haberse constituido el grupo de trabajo, las partes no logren estar de acuerdo, cualquiera de éstas podrá recurrir a la presentación de una petición de clarificación de unidad apropiada ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Las partes reiteran su intención de actuar de buena fe para resolver las controversias por la vía más rápida y sencilla posible dentro del grupo de trabajo aquí establecido.

 **Sección 4:** El Patrono no podrá conferirle funciones ni poderes de supervisión, según este término ha sido definido por la Ley Núm. 45, a un(a) empleado(a) mientras éste(a) esté incluido en la composición de la Unidad Apropriada, excepto en los casos en que el presente Convenio Colectivo disponga lo contrario.

Sección 5: Sujeto a las disposiciones de este Convenio Colectivo, el Patrono asignará el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a los empleados(as) incluidos(as) en la composición de la Unidad Apropriada, excepto por razones de emergencia, que no hayan empleados unionados disponibles y que no excedan de tres (3) días laborables; tales como ausencias, renunciaciones, muertes, suspensiones sumarias, partos prematuros, casos de desastres naturales y activaciones de la Oficina de Manejo de Emergencias local o federal. De surgir alguna otra razón o necesidad del servicio que requiera que el Patrono asigne el trabajo comprendido dentro de la Unidad Apropriada a empleados (as) excluido(as) de la composición de la misma, se discutirá y acordará con la CUTE una solución para tal situación.

Sección 6: Ningún(a) trabajador(a) cubierto(a) por este Convenio Colectivo podrá ser transferido(a) a una plaza fuera de la Unidad Apropriada sin su consentimiento expreso.

Artículo V Taller Unionado

Sección 1: Será condición de empleo para todos(as) los(as) empleados(as) cubiertos(as) por este Convenio Colectivo, estar y mantenerse en todo momento afiliados(as) como miembros de la Unión luego de haber transcurrido diez (10) días laborables con posterioridad a su nombramiento en un puesto incluido en la composición de la Unidad Apropriada, a tono con las disposiciones de la Ley Núm. 45. La excepción a la norma anterior, serán los(as) empleados(as) que optaron por no afiliarse a la Unión de conformidad a la Ley Núm. 45, quienes pagarán el cargo por servicio dispuesto en dicha Ley.

Sección 2: El Patrono informará a la Unión sobre cualquier empleado(a) de nuevo reclutamiento nombrado(a) para ocupar un puesto incluido en la composición de la Unidad Apropriada. Tal información se brindará dentro del término de cinco (5) días laborables siguientes a la fecha de efectividad del nombramiento del (la) empleado(a) e incluirá el nombre del (la) empleado(a), su dirección postal, la fecha de empleo, su clasificación y el puesto que ocupa.

Sección 3: El Patrono fijará copia de este artículo en sitios visibles en sus diferentes departamentos, divisiones u oficinas para conocimiento del personal sindicado.

Sección 4: La condición de miembro afiliado de la Unión se determinará por la CUTE sobre la base de su Constitución y Reglamento, siempre y cuando éstos sean cónsonos con la Ley Núm. 45.

Sección 5: A petición de la CUTE, el Patrono suspenderá o destituirá al (la) empleado(a) de nuevo reclutamiento que no se afilie a la Unión, o al (la) empleado (a) que pierda su condición de miembro afiliado de la Unión, según dispone este Convenio Colectivo, la Constitución y el Reglamento de la Unión, así como la Ley Núm. 45.

Sección 6: El procedimiento a seguirse al momento de la Unión solicitar la suspensión o destitución de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada, será el siguiente:

- M*
- a. La Unión notificará al (la) empleado(a), al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, y al Director Ejecutivo del CDORH, de modo simultáneo y a través del servicio de correo certificado con acuse de recibo, copia de la resolución de la Unión disponiendo sobre la solicitud de suspensión o destitución del (la) empleado(a). Dicha resolución contendrá los fundamentos para solicitar la suspensión o destitución y consignará el derecho del (la) empleado(a) a apelar la determinación de la Unión ante el foro que allí se indique dentro del término de treinta (30) días luego de haber recibido la notificación de la Unión.
- b. Dentro del término de diez (10) días laborables siguientes a la fecha de haber recibido la petición de suspensión o destitución solicitada por la Unión, el Patrono informará al (la) empleado(a) el día en que ejecutará el requerimiento de la Unión, en caso del (la) empleado(a) no ejercer su derecho a apelar la determinación de la Unión. La ejecución del requerimiento de la Unión no se realizará mientras transcurra el término que tiene el (la) empleado(a) para apelar el mismo.
- c. Del (la) empleado(a) no presentar su apelación dentro del término establecido, la decisión de suspensión o destitución advendrá final y firme.
- d. Del (la) empleado(a) presentar su apelación en el foro correspondiente dentro del término aquí establecido, la suspensión o destitución quedará en suspenso hasta tanto se emita una decisión final y firme sobre su apelación.
- e. Si un(a) empleado(a) que ha sido suspendido(a) o destituido(a) por el Patrono a petición de la Unión, obtiene una decisión a su favor de un Tribunal u organismo administrativo competente mediante la que se revoque dicha suspensión o destitución, la Unión reconoce que tendrá que indemnizar totalmente al Patrono y rembolsar cualesquiera sumas de dinero que éste se vea obligado a pagar a dicho(a) empleado(a) conforme a sentencia, orden, resolución o fallo final y firme, por concepto de salarios, y beneficios marginales dejados de recibir durante todo el tiempo que el (la) empleado(a) estuvo suspendido(a) o destituido(a).
- M*

f. La Unión reembolsará al Patrono, además, cualesquiera sumas de dinero por concepto de reclamaciones por daños y penalidades que surjan como resultado de la implantación de esta cláusula.

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



Artículo VI Deducciones de Cuotas de la Unión

Sección 1: El Patrono se compromete a deducir, automáticamente, de la compensación de cada empleado(a) que sea miembro de la Unión, el importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijadas por la Unión conforme a su Constitución y Reglamento. Se descontará el cargo por servicio, equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida por la Unión para sus afiliados(as), a aquellos empleados(as) que optaron por no afiliarse a la Unión de conformidad a la Ley Núm. 45. Cualquier cambio en la cantidad a ser deducida por concepto de estas cuotas y cargos por servicios, será notificado al Patrono con quince (15) días de anticipación a su vigencia. Copia de la Resolución aprobando dicho cambio en las cuotas y cargos por servicio, será notificada al Patrono y se entenderá como incorporada a este Convenio Colectivo durante el periodo de la vigencia del mismo.

Sección 2: El Patrono se obliga a depositar directamente a la cuenta bancaria de la CUTE, mediante cheque o transferencia electrónica, no más tarde del día veinte (20) de cada mes, el total de los cargos por servicio y cuotas deducidas de la primera (1ra.) quincena de ese mes y el remanente de cargos por servicio y cuotas mensuales se depositará en o antes del décimo (10mo.) día del mes siguiente a su descuento. El Patrono proveerá a la CUTE el correspondiente comprobante de depósito y una relación mensual con los nombres de los(as) empleados(as) a quienes se les ha hecho el descuento, conteniendo, además, el importe individual de la cuota o cargo por servicio, y el total de los mismos. En los periodos de pago que envuelvan días feriados, la fechas para el pago de cuotas o cargos por servicio se extenderán de forma proporcionada a los días feriados.

Sección 3: La CUTE notificará al Patrono el nombre, número de ruta y tránsito de su cuenta bancaria donde se efectuarán los depósitos de los descuentos realizados a los empleados(as) por concepto de las cuotas y cargos por servicios.

Sección 4: La CUTE conviene en proteger, indemnizar y/o exonerar de toda responsabilidad al Patrono por la cantidad de cualesquiera cuotas y/o cargos

por servicio que el Patrono haya deducido de conformidad con este Artículo y que el Patrono, como penalidad, se viera obligado a devolver a cualquier empleado o grupo de empleados como resultado de sentencia o fallo que así lo ordene, por causa atribuible a la Unión.

 Sección 5: El Patrono descontará del sueldo de un empleado(a) incluido(a) en la composición de su Unidad Apropriada cualquier cuota o cargo por servicio que éste(a) adeude a la Unión por razón de no haber estado recibiendo su sueldo por alguna causa mientras haya estado protegido por las disposiciones de este Convenio Colectivo, una vez éste(a) regrese a la nómina del Patrono.

Sección 6: El Patrono tendrá un término de quince (15) días para reanudar el descuento de cuotas o cargos por servicios de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada, una vez éste regrese de una licencia sin sueldo y/o cualquier otra licencia que lo(a) mantuvo fuera de la nómina del Patrono.

Sección 7: El Patrono comenzará a descontar las cuotas y/o cargos por servicio correspondientes a los(as) empleados(as) cobijados(as) por este Convenio Colectivo la segunda quincena correspondiente al mes en que comience la vigencia del mismo. Si la vigencia del Convenio Colectivo comienza luego del día quince (15) de un mes, se realizaran los descuentos y pagos correspondientes a dicho mes, la primera quincena del mes siguiente.

Sección 8: El Patrono vendrá obligado al descuento de cuotas y/o cargo por servicio, según corresponda, de un(a) empleado(a) incluido(a) en la composición de la Unidad Apropriada hasta su último día laborable como empleado(a) sindicado(a) cubierto por este Convenio Colectivo.

Sección 9: El Patrono se compromete a comenzar la deducción automática de la compensación de cada empleado(a) de nuevo reclutamiento correspondiente al importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijada por la Unión la primera quincena siguiente a su afiliación a la Unión.

Artículo VII Delegados(as) de la Unión

- Sección 1:** La Unión tendrá derecho a nombrar un(a) delegado(a) en propiedad y un(a) delegado(a) alterno(a) en cada una de las cuatro (4) facilidades físicas del Patrono que se identifican a continuación: Oficina Central del CDORH, Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos ubicada en Hato Rey, Centro de Apoyo del Noreste (Carolina) y el Centro de Apoyo de Ponce.
- Sección 2:** De surgir cambios o modificaciones en la ubicación de las instalaciones físicas del Patrono o en el número de empleados(as) que laboren en las mismas, el Patrono discutirá con la Unión los cambios, si algunos, a ser realizados en el número y ubicación de los delegados(as) correspondientes.
- Sección 3:** Los delegados(as) serán electos(as) por la CUTE de conformidad a sus Estatutos.
- Sección 4:** El Patrono reconocerá a los delegados(as) una vez la Unión haya informado, por escrito, la designación de los (las) mismos (as) al Director Ejecutivo del CDORH y su Oficina haya recibido tal designación. La Unión enviará copia de tal designación al Honorable Secretario del Trabajo y Recursos Humanos. La designación incluirá el nombre completo, clasificación y lugar de trabajo del (la) empleado(a) que fungirá como delegado(a). Asimismo, la Unión notificará cualquier cambio o sustitución de éstos(as) dentro del término de los cinco (5) días laborables siguientes a haberse efectuado el cambio o sustitución.
- Sección 5:** El (la) delegado(a) alterno(a) desempeñará sus funciones, única y exclusivamente, cuando el (la) delegado(a) en propiedad no pueda hacerlo. Todas las secciones de este artículo se regirán por este principio.
- Sección 6:** Los (las) delgados(as) representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo entre el Patrono y la Unión, y los acuerdos contenidos en el mismo, así como en aquellos asuntos vinculados a las relaciones obrero-patronales.
- Sección 7:** Los (las) delegados(as) representarán y orientarán a los empleados(as) que componen la Unidad Apropiaada, velarán por el fiel cumplimiento de este Convenio Colectivo y asistirán a los(as) empleados(as) sindicados(as) en

cuanto a quejas, querellas o reclamaciones donde se discutan acciones que afecten el empleo de algún(a) representado(a). Además, los delegados(as) correspondientes tendrán la facultad de asistir a reuniones donde se discutan acciones que afecten de alguna manera el empleo de un(a) representado(a). En dicha situación, el representante del Patrono informará al empleado(a) afectado(a) de su derecho a estar representado(a) por un delegado(a).

 **Sección 8:** El Patrono concederá tiempo razonable al (la) delegado(a) en propiedad o alterno(a) durante horas laborables para atender asuntos oficiales de los(as) empleados(as) unionados(as) que estén relacionados con la investigación, trámite y representación de querellas o para discutir con funcionarios del Patrono asuntos cubiertos por este Convenio Colectivo. El tiempo concedido no afectará los beneficios o salarios del(a) delegado(a).

Sección 9: Cuando un(a) delegado(a) de la Unión necesite ausentarse de su área de trabajo para atender algún asunto comprendido en sus funciones como delegado(a), según estas funciones han sido definidas en este artículo, solicitará autorización de su supervisor(a) inmediato(a) o a el (la) sustituto(a) de éste(a) y completará el formulario de autorización correspondiente. Los(as) supervisores(as) concederán la autorización correspondiente, excepto en circunstancias extraordinarias. En estos casos, se autorizará al(a) delegado(a) alterno(a). Una vez el (la) delegado(a) haya terminado su gestión, éste(a) se reintegrará a su trabajo. Los delegados(as) utilizarán el tiempo adecuadamente para la más rápida solución de los asuntos que vayan a atender.

Sección 10: Ningún(a) delegado(a) de la Unión utilizará más del veintiocho por ciento (28%) de su tiempo laborable mensual en su función como delegado(a). Para el cómputo de dicho tiempo, no se tomará en consideración el tiempo dedicado a (1): casos de Arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en que el(la) delegado(a) comparezca como testigo o representante de la CUTE; (2) casos en que el (la) delegado(a) comparezca ante el Comité de Ajuste del Procedimiento para Querellas establecido en

este Convenio Colectivo; y (3) en circunstancias extraordinarias según definidas en la Sección 12 de este Artículo.

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

Sección 12: Cuando ocurran circunstancias extraordinarias que pudieran afectar a los(as) empleados(as) de una unidad, oficina o división del Patrono en particular, la Unión solicitará permiso para reunirse con los(as) empleados(as) de dicha unidad, oficina o división, durante un tiempo razonable, con el fin de resolver el problema que pudiera existir. La Unión informará al Patrono sobre las circunstancias extraordinarias que justifican la reunión solicitada. La Unión y el Patrono acordarán, mutuamente, el día y la hora en que se celebrarán dichas reuniones de forma tal que el servicio que rinde el Patrono se afecte lo menos posible.

Artículo VIII Nombramientos

Sección 1: Cuando surjan puestos vacantes que vayan a ser cubiertos por el CDORH, o de nueva creación, correspondientes a la Unidad Apropriada, se cubrirán los mismos con personal debidamente cualificado, según las disposiciones del presente Convenio Colectivo, y siguiendo el siguiente orden:



- a) empleados (as) regulares que vayan en ascenso;
- b) empleados (as) regulares que vayan en traslados;
- c) empleados (as) reclutados (as) para realizar funciones en un puesto de carrera de un (a) empleado (a) que esté fuera y tenga derecho a reinstalación;
- d) Personal reclutado para realizar funciones de duración fija.



Sección 2: Cuando haya más de un (a) empleado (a) cualificado (a) entre uno de los grupos de prioridad antes identificados para ocupar un puesto en convocatoria, la antigüedad, según este término ha sido definido en este Convenio Colectivo, será el factor determinante.

Sección 3: Cuando no hayan empleados (as) cualificados (as) en el CDORH para cubrir un puesto vacante o de nueva creación correspondiente a la Unidad Apropriada, se procederá a nombrar cualquier otro (a) candidato (a) cualificado (a) de cualquier otra fuente de empleo y en armonía con las disposiciones del Principio de Mérito y la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 4: Cuando surja un puesto de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, el CDORH notificará a la Unión dentro del término de diez (10) días laborables luego de haber surgido dicho puesto.

Sección 5: Cuando surjan puestos vacantes dentro de la Unidad Apropriada y el CDORH determine que no existe la necesidad de cubrir dichos puestos vacantes, así se lo notificará a la CUTE dentro del término de quince (15) días luego de haber surgido dicha vacante.

Sección 6: Cuando surjan necesidades que no justifiquen la creación de un puesto en el CDORH, se podrán nombrar empleados (as) transitorios (as) o irregulares para realizar dichas labores. Estos (as) empleados (as) estarán excluidos (as) de la Unidad Apropriada y sus nombramientos no podrán excederse de noventa (90) días calendario; excepto en caso de nombramientos transitorios que se efectúen en virtud de un programa o proyecto de duración fija cuya duración exceda noventa (90) días calendario y que así sea discutido y acordado con la CUTE.

Cuando surja la necesidad y determinación del CDORH de cubrir un puesto de carrera de un (a) empleado (a) que está fuera del CDORH y tenga derecho a reinstalación, dicha necesidad podrá ser cubierta mediante nombramiento interino.

Sección 7: Si un nombramiento transitorio o irregular al cual no le aplique la excepción indicada en la sección anterior se extiende por más de noventa (90) días, se entenderá que dicha necesidad es una permanente, por lo que se creará un puesto regular de carrera y se cubrirá el mismo según lo dispone el presente Convenio Colectivo en su Artículo IX - Publicación y Adjudicación.

Sección 8: El CDORH creará puestos regulares de carrera para cubrir todas las necesidades que a la fecha de la firma de este Convenio Colectivo estén siendo realizadas mediante el nombramiento de empleados (as) transitorios (as) o irregulares y cuyos nombramientos se hayan extendido por más de noventa (90) días. Estos puestos serán cubiertos según lo dispone el presente Convenio Colectivo.

Artículo IX Publicación y Adjudicación

 **Sección 1:** Cuando surjan puestos vacantes, que vayan a ser cubiertos por el CDORH, o de nueva creación, pertenecientes a la Unidad Apropiaada, éstos serán publicados mediante convocatorias y se remitirá copia de la misma a la CUTE, en idioma español, por un término de diez (10) días laborables indicando, entre otros, el número de puesto, los requisitos del mismo y sus funciones principales.

Sección 2: Las convocatorias para cubrir un puesto vacante o de nueva creación correspondiente a la Unidad Apropiaada serán de libre competencia para todo el público, cuando no hayan empleados (as) cualificados (as) en el CDORH. La experiencia y evaluación satisfactoria de un (a) empleado (a) del CDORH le cualificará para competir y ser seleccionado (a) para un puesto. En igualdad de condiciones, la antigüedad será el factor determinante.

Sección 3: La selección de los (las) candidatos (as) a ingreso se hará a base del Principio de Mérito, la preparación académica y los requisitos del puesto según la convocatoria.

Sección 4: Las evaluaciones de los (las) empleados (as) del CDORH serán objetivas, a base de su expediente de personal.

Sección 5: Cuando surjan puestos vacantes y el CDORH decida cubrirlos, serán publicados dentro de un término máximo de un (1) mes calendario con posterioridad a que el CDORH tome la decisión de ocupar dicho puesto.

Sección 6: Los puestos que han quedado vacantes porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso y que el CDORH ha tomado la determinación de cubrirlos, serán publicados luego de que el (la) empleado (a) ascendido (a) apruebe su período probatorio. Este término nunca será mayor de un (1) mes calendario a partir del momento en que el (la) empleado (a) ascendido (a) apruebe su período probatorio.

Sección 7: El CDORH adjudicará el puesto para el cual se publicó la convocatoria en un término máximo de veinticinco (25) días laborables con posterioridad a la fecha de cierre de la convocatoria.

Sección 8: El CDORH notificará a la CUTE el nombre y demás información de la persona seleccionada para ocupar un puesto vacante simultáneamente con el Nombramiento de ésta. Esta notificación será de conformidad a la Sección 2 del Artículo V (Taller Unionado) de este Convenio Colectivo.

Sección 9: De surgir discrepancias con respecto a la adjudicación de un puesto vacante entre el CDORH y la CUTE, la Unión podrá radicar una querrela según el Procedimiento para Querellas establecido en el presente Convenio Colectivo.



Artículo X Ascensos

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

Sección 2: Cuando surjan oportunidades de ascenso dentro de la Unidad Apropriada, el CDORH dará preferencia a empleados (as) regulares que cumplan con los requisitos correspondientes y cualifiquen para dichos puestos; según lo dispone la Sección 1 del Artículo VIII (Nombramientos) de este Convenio Colectivo. Tendrán preferencia los (as) empleados (as) regulares en los puestos inmediatamente inferiores en la línea de clase, para ocupar los puestos vacantes que el CDORH determine cubrir o de nueva creación, tomando en consideración su antigüedad.

Sección 3: Todo (a) empleado (a) regular que sea ascendido (a) a un puesto de clasificación superior cubierto por este Convenio Colectivo, estará sujeto a un periodo probatorio que fluctuará entre cuatro (4) y seis (6) meses.

Sección 4: Una vez aprobado el periodo probatorio de acuerdo con las evaluaciones realizadas por el CDORH, el (la) empleado (a) pasará a ser empleado (a) permanente en dicho puesto. Si el CDORH determina que el (la) empleado (a) no aprobó el periodo probatorio, notificará las razones al empleado (a) con copia a la CUTE, y el (la) empleado regresará a su puesto anterior. Asimismo, el salario del (la) empleado(a) será reducido al que devengaba al momento de ser ascendido(a), o al que devengaría de no haber sido ascendido.

De surgir discrepancias entre la CUTE y el CDORH, el asunto será sometido en la Segunda Etapa del Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 5: Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, y surja la necesidad y determinación del CDORH de cubrirlo, dicho puesto se cubrirá mediante nombramiento interino hasta que el (la) empleado(a) que fue ascendido (a) apruebe su periodo probatorio y, posteriormente, se cubrirá según lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Sección 6: En los casos de ascensos, el (la) empleado (a) tendrá derecho a un aumento en su salario mensual equivalente a la diferencia entre el básico del puesto inferior y el básico del puesto al cual fue ascendido o recibirá un ajuste salarial de ciento sesenta y cinco dólares (\$165.00) mensuales, lo que sea mayor.

Sección 7: El hecho de que un(a) empleado(a) no acepte un ascenso determinado, no lo descalifica para los ascensos que surjan posteriormente.

DM

Artículo XI **Periodo Probatorio**

Sección 1: El periodo probatorio es el término de tiempo durante el cual un(a) empleado(a) que forma parte de la Unidad Apropriada se encuentra en periodo de adiestramiento y prueba en el desempeño de sus deberes y funciones. Durante dicho periodo el empleado(a) no tiene adquirido ningún derecho propietario sobre el puesto.

Sección 2: Todo(a) empleado(a) nombrado(a) con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, estará sujeto(a) a un período probatorio que fluctuará entre cuatro (4) y seis (6) meses, de conformidad a la especificación de la clasificación a la que pertenece su puesto, la cual indicará la duración de dicho periodo probatorio. A partir de la aprobación del mismo, dicho(a) empleado(a) pasará a ser un(a) empleado(a) permanente en su puesto regular de carrera.

Sección 3: El Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio Colectivo no será de aplicación a los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada, para efectos de reclamos referentes a su desempeño laboral contenido en las evaluaciones de su Periodo Probatorio y la aprobación del mismo. Una vez el (la) empleado(a) se convierta en un(a) empleado(a) permanente en su puesto regular de carrera, éste(a) tendrá derecho a utilizar dicho procedimiento para todos los efectos.

Artículo XII Labor Interina

 **Sección 1:** El interinato es una situación de trabajo temporera en la cual el (la) empleado(a) desempeña todas las funciones esenciales de un puesto diferente al que ocupa en propiedad, este puesto será de igual o mayor clasificación en la Unidad Apropriada. La designación de labor interina será efectiva luego de ser notificado por escrito por el Director Ejecutivo del CDORH o su representante autorizado.

Sección 2: En todos los casos que algún miembro de la Unidad Apropriada se ausente de su empleo por cualquier licencia o razón por más de trece días (13) días laborables y el CDORH decida sustituirlo temporeramente, vendrá obligado a sustituirlo mediante labor interina, con personal del área afectado, siempre y cuando existan empleados (as) cualificados (as) para realizar las tareas del puesto. Disponiéndose que, de no haber empleados (as) cualificados (as) en el área afectada se sustituirá con el personal de otras áreas. En los casos de labor interina se utilizará el personal de igual clasificación o de una inmediatamente inferior y de mayor antigüedad, de estar disponible y cualificado. De no estar disponible y cualificado (a) se considerará el personal en plazas inmediatamente inferiores y de mayor antigüedad en orden descendente.

Sección 3: Todo (a) empleado (a) utilizado (a) en la labor interina será notificado (a) por escrito por la Autoridad Nominadora o su representante autorizado dentro de los siete (7) días laborables luego de haber comenzado a realizar dicha labor. Luego de cumplirse los siete (7) días laborables y si el (la) empleado (a) no ha recibido la notificación escrita antes mencionada, éste (a) no vendrá obligado (a) a continuar realizando la labor interina hasta tanto reciba dicha notificación; el (la) empleado (a) podrá rechazar la designación interina por razones justificadas de salud y el CDORH le podrá exigir certificado médico al (a la) empleado (a).

Sección 4: Todo (a) empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropriada que sea utilizado (a) interinamente en un puesto inferior al suyo, continuará recibiendo la compensación correspondiente al puesto que él (ella) ocupa regularmente.

Sección 5: Cuando el CDORH requiera por escrito de un (a) empleado (a) regular incluido en la Unidad Apropriada ocupar interinamente por más de trece (13) días laborables consecutivos una posición mejor remunerada, se le pagará durante todo el tiempo que dure el interinato, desde el día en que comenzó su interinato, de la siguiente forma:

- a. Cuando el puesto del (de la) empleado (a) sea inferior al puesto del (de la) empleado (a) al cual sustituye, se le otorgará un diferencial equivalente a la diferencia entre el salario básico de la escala inferior y el básico de la escala que estará sustituyendo o de \$125, lo que sea mayor, durante la vigencia de dicha labor.
- b. Si el puesto del (de la) empleado (a) a sustituirse es de la misma escala del (de la) empleado (a) que lo (la) sustituye, se le otorgará un diferencial de \$125, durante la vigencia de dicha labor.

Sección 6: Ningún empleado (a) unionado (a) podrá ocupar interinamente un puesto inferior al suyo, salvo en caso de emergencia o de necesidad del servicio y que el (la) empleado (a) esté cualificado (a) para realizar la labor; disponiéndose que en caso de tal necesidad de servicio, el CDORH notificará a la CUTE de dicha acción. La CUTE podrá solicitarle justificaciones al CDORH para dicha acción, y de no estar de acuerdo con la misma, podrá recurrir al Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio Colectivo.

Sección 7: El Patrono efectuará el pago del diferencial por concepto de labor interina durante la quincena posterior a la quincena en que se realizó el trabajo interino.

Artículo XIII Traslados

Sección 1: Se considerará un traslado el movimiento de un empleado de un puesto a otro dentro del CDORH en la misma clase, o de un puesto en una clase a otro puesto en otra clase de nivel similar para el cual el tipo de retribución mínima sea igual y nunca conllevará, como consecuencia, la rebaja del sueldo del empleado.

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

Sección 3: El CDORH no podrá efectuar traslado alguno sin antes notificarlo por escrito a la Unión y al (a la) empleado (a), quince (15) días calendario antes de la efectividad de dicho traslado.

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

Sección 5: Toda Solicitud de traslado por parte de un (a) empleado (a) será contestada dentro de un término que no excederá de veinte (20) días calendario, salvo circunstancias extraordinarias en cuyo caso no se podrá extender dicho término por más de diez (10) días adicionales.

Artículo XIV Días Feriados

Sección 1: Todos (as) los empleados (as) cubiertos por este Convenio podrán disfrutar libre con paga, los siguientes días feriados, que se observan en el CDORH:

- a) 1 de enero Día de Año Nuevo
- b) 6 de enero Día de Reyes
- c) Segundo lunes de enero Día de Eugenio María de Hostos
- d) Tercer lunes de enero Día de Martin Luther King
- e) Tercer lunes de febrero Día de los Presidentes
- f) 22 de marzo Día de la Abolición de la Esclavitud
- g) Movable Viernes Santo
- h) Tercer lunes de abril Día de José de Diego
- i) Ultimo lunes de mayo Día de la Recordación (Memorial Day)
- j) 4 de julio Día de la Independencia de Estados Unidos
- k) Tercer lunes de julio Día de Luís Muñoz Rivera
- l) 25 de julio Día de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico
- m) 27 de julio Día de José Celso Barbosa
- n) Primer lunes de septiembre Día del Trabajo
- o) 12 de octubre Día de la Raza
- p) Noviembre (movible) cada 4 años, Elecciones Generales
- q) 11 de noviembre Día del Veterano
- r) 19 de noviembre Día del Descubrimiento de Puerto Rico
- s) Cuarto jueves de noviembre Día de Acción de Gracias
- t) 24 de diciembre Noche Buena (solamente la tarde)
- u) 25 de diciembre Día de Navidad

Sección 2: Cada empleado (a) podrá disfrutar libre con paga, la fecha de celebración de su cumpleaños. De dicho día ser sábado, domingo o día feriado, se le concederá libre el día laborable mas cercano a la fecha de su cumpleaños.

En caso de que el día de la celebración de cumpleaños sea sábado, se le concederá libre al empleado(a) el día viernes. De ser domingo, se le concederá libre el lunes siguiente. En caso de día feriado, se le concederá el día laborable siguiente a la fecha de su cumpleaños.

Sección 3:

~~Además, todos (as) los empleados (as) cubiertos por este Convenio podrán disfrutar libre con paga sencilla, cualquier otro día o parte de día declarado como feriado y libre por el Director Ejecutivo del CDORH, por el Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico o por el Presidente de los Estados Unidos y que aplique a Puerto Rico.~~

Sección 4:

En caso de que un (a) empleado (a) sea requerido (a) para trabajar durante los días o tiempo libre, según dispuestos en los incisos que anteceden, el empleado (a) tendrá derecho a compensación extraordinaria (tiempo extra), por las horas trabajadas durante dicho periodo.

Sección 5:

Para propósitos de este Convenio Colectivo, todo día feriado, cubrirá las 24 horas del día natural, a partir de la medianoche del día de que se trata.

Sección 6:

En caso de el (la) empleado(a) encontrarse en disfrute de licencia por vacaciones regulares o por enfermedad, le será reconocido (esto es, no le será descontado de su balance de licencia regular o por enfermedad) cualquier día laborable o parte del mismo declarado libre por ley, por el Director Ejecutivo del CDORH, por el Gobernador ó por el Presidente de los Estados Unidos, que tenga lugar durante el tiempo en que disfrute de la licencia de que se trate.

Artículo XV Vacaciones con Paga

Sección 1: La licencia de vacaciones tiene como propósito, relevar al empleado (a) temporalmente de las labores que desempeña para proporcionarle un período anual de descanso y distracción, en beneficio de su salud.

Sección 2: Los (las) empleados (as) tendrán derecho a acumular licencia de vacaciones, a razón de dos días y medio (2 ½) por cada mes de servicio hasta un total de (30) días laborables al año. Al computar el disfrute de las mismas, se excluirá los sábados, domingos, días de fiesta legales y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos.

El CDORH pagará el exceso de los (60) días dentro de los primeros (30) días del año siguiente, luego de finalizado el año natural en que se acumuló dicho exceso, el cual no haya podido ser disfrutado por los (las) empleados (as) por razones atribuibles al servicio.

Sección 3: Los (Las) empleados (as) disfrutarán de sus vacaciones anuales de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará el CDORH en consulta con cada supervisor (a) y empleado (a) unionado (a) tomando como base las necesidades del servicio, la no interrupción al mismo y la preferencias del (de la) empleado (a). Todo empleado tendrá derecho a disfrutar de su licencia de vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año natural de los cuales no menos de quince (15) días deberán ser consecutivos.

Sección 4: Cuando se conceda una licencia por vacaciones a un (a) empleado (a) a petición de éste, se autorizará el pago adelantado de los sueldos de la quincena correspondiente al período de vacaciones, siempre que lo solicite (15) días antes de comenzar las vacaciones, haciéndose dicho pago en su totalidad en la primera fecha de pago luego de comenzada la licencia.

Sección 5: En caso de que un (a) empleado(a) cese o se retire de la agencia por cualquier causa, la cantidad que le corresponda por concepto de vacaciones acumuladas le será pagada como parte de la liquidación final de sus sueldos. En caso de fallecimiento de un (a) empleado (a), sus herederos, según conste en la Resolución sobre la Declaratoria de Herederos expedida por el Tribunal

o documentación correspondiente, tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas y cualesquiera otros haberes a que tenga derecho conforme a la ley y reglamentación aplicable.

 **Sección 6:** Si un (a) empleado (a) se enferma mientras disfruta de vacaciones, tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad. En este caso, el (la) empleado (a) debe notificar a su supervisor (a) para que se descuenten los días en que estuvo enfermo contra su licencia por enfermedad, no más tarde del quinto (5) día laborable después de su regreso al trabajo. El (la) supervisor (a) hará arreglos para que el (la) empleado (a) llene la solicitud correspondiente, la cual deberá estar acompañada de un certificado médico, cuando los días a cargarse a licencia por enfermedad sean en exceso de tres (3) días.



Sección 7: El CDORH rendirá a cada empleado (a) un informe sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas cada tres (3) meses. Dicho informe se hará no más tarde del vigésimo día laborable de haberse cumplido dichos tres (3) meses. El propósito de este informe es informativo y en caso de cualquier error podrá ser corregido a solicitud de cualquiera de las partes.

Sección 8: En caso de que un (a) empleado (a) necesite realizar una gestión personal, privada y/o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a vacaciones regulares acumuladas, luego de haberse cumplido con el procedimiento establecido en el CDORH para estos fines.

Sección 9: Las vacaciones se pagarán a base del último salario que estuviera devengando el (la) empleado (a) a la fecha en que comienza a disfrutar de la misma.

Sección 10: En caso de que uno de los (as) empleados (as) regulares cubiertos por este Convenio Colectivo sea reclutado (a) por otra agencia o instrumentalidad del Estado Libre Asociado de Puerto Rico mediante traslado o ascenso, el CDORH transferirá las vacaciones acumuladas a la agencia o instrumentalidad a la que pase a trabajar, siempre y cuando la legislación

vigente y/o reglamentación de dicha agencia o instrumentalidad así lo permita.

 **Sección 11:** Todo (a) empleado (a) tiene derecho a acumular licencia por vacaciones anuales mientras disfrute de cualquier licencia con sueldo siempre que se reintegre al servicio. En caso de muerte del (de la) empleado (a), sus herederos tendrán derecho a recibir el importe de las vacaciones acumuladas por el (la) empleado (a), conforme a derecho.

Sección 12: En casos en que ocurran circunstancias especiales, el CDORH podrá anticipar la licencia para vacaciones a cualquier empleado(a) regular que haya trabajado más de un (1) año en el CDORH ininterrumpidamente. Esta licencia anticipada no excederá de quince (15) días laborables y el empleado (a) deberá saldarla durante el periodo de un (1) año de la fecha de su reingreso al servicio. El (la) empleado(a) acreditará los dos y medios días (2½) acumulados por mes a su deuda, y en caso de ausentarse esto no excederá de quince días (15) laborables. Todo (a) empleado(a) a quien se le hubieran anticipado vacaciones y se separe del servicio antes de servir el periodo necesario para cubrir la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado (a) a rembolsar al CDORH cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por concepto de tal licencia anticipada.

Sección 13: En caso de que al CDORH le sea imprescindible requerir los servicios de un(a) empleado (a) que se encuentre disfrutando de vacaciones antes de terminar las mismas, el tiempo de vacaciones trabajadas se acumulará como tiempo compensatorio a razón de tiempo y medio, según dispuesto en la Sección 6 del Artículo XVII (Jornada de Trabajo) de este Convenio Colectivo.

Sección 14: A partir de la firma de este Convenio Colectivo, el CDORH facilitará a la CUTE copia del programa anual de vacaciones correspondiente a los empleados(as) sindicados(as).

Artículo XVI Licencia por Enfermedad

- Sección 1:** Todo (a) empleado (a) regular cubierto por este Convenio Colectivo tendrá derecho a acumular licencia por enfermedad a razón de un día y medio (1 ½) por cada mes de trabajo.
- Sección 2:** Los (Las) empleados (as) tienen derecho a disfrutar de licencia por enfermedad, cuando por razón de enfermedad se les imposibilite asistir al trabajo, cuando por razón de enfermedad contagiosa se requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud y la de otras personas, para el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos (as), por enfermedad y/o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas de su núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o personas que viven bajo su mismo techo o personas sobre las que tenga custodia o tutela legal. Estas gestiones deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia de enfermedad.
- Sección 3:** Se podrá utilizar también esta licencia para primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimientos administrativos y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o agencia o departamento federal, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discrimen por razón de género. El (la) empleado(a) presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.
- Sección 4:** En los casos de que el (la) empleado (a) tenga que ausentarse de su lugar de trabajo para acudir a un tratamiento médico, dental u optómetra, deberá solicitar permiso con anticipación a su supervisor(a) y al regresar entregará evidencia a este de su comparecencia ante dicho facultativo.
- Sección 5:** En caso de ausencia por más de tres (3) días consecutivos, el (la) empleado(a) deberá presentar un certificado médico al Patrono, a mas tardar el día que regrese al trabajo, acreditativo de que estaba enfermo, de la enfermedad de sus hijos o de las personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, de las que viven bajo su mismo techo o de las que tenga tutela o

custodia legal. Dicho certificado debe ser en original y contener el nombre y número de licencia del médico. No obstante, cuando se trate de empleados(as) con ausencias frecuentes por enfermedades que no han podido ser justificadas, el supervisor inmediato podrá requerir certificación médica por un periodo de más de dos (2) días consecutivos por razón de enfermedad.

Sección 6: En aquellos casos de licencia por enfermedad contagiosa o mental y en cualquier otro caso similar, el Patrono podrá exigir al (a la) empleado, con notificación simultánea a la Unión a través del delegado(a) correspondiente, (a) un certificado médico que acredite que el (la) empleado (a) está totalmente restablecido (a) de dicho mal y que su presencia no constituye riesgo a la salud o seguridad de sus compañeros de trabajo.

Sección 7: En casos de enfermedad prolongada, una vez agotada la licencia por enfermedad los (las) empleados (as) podrán hacer uso de la licencia de vacaciones que tuviesen acumulada, previa autorización del Patrono. Si el empleado agotase ambas licencias y continuare enfermo, podrá solicitarle por escrito al Patrono, una licencia sin paga hasta un máximo de un año consecutivo.

Sección 8: En los casos de enfermedad, se podrá anticipar hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables a cualquier empleado regular que no tenga licencia por enfermedad acumulada y que hubiere prestado servicios por un periodo no menor de un año, cuando exista certeza razonable de que este se reintegrará al servicio. Dicha solicitud deberá radicarse por lo menos cinco (5) días laborables antes del disfrute de la misma, excepto en aquellos casos en que se imposibilite cumplir con este término. El Patrono contestará la misma dentro de los cinco (5) días laborables de haber sido radicada.

Sección 9: Cualquier empleado a quien se le hubiere anticipado licencia por enfermedad y se separe voluntaria o involuntariamente del servicio antes de haber prestado servicios por el tiempo requerido para acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, vendrá obligado a rembolsar al Patrono, la

suma de dinero que quedare al descubierto de lo que le haya sido pagado por concepto de dicha licencia.

 **Sección 10:** En caso de que algún (a) empleado(a) cese o se retire del CDORH por cualquier causa, excepto en casos de destitución como medida disciplinaria, el CDORH pagará el 100% de la licencia por enfermedad que tenga acumulada a la fecha de cesar oficialmente como empleado(a) público.

Sección 11: El CDORH liquidará el exceso de noventa (90) días del balance de licencia por enfermedad acumulada al 31 de diciembre de cada a año natural. El Patrono será responsable de efectuar los trámites necesarios para que el pago de dicho exceso se realice antes del 31 de enero del año natural próximo al año en que se produjo dicho exceso.

Artículo XVII Jornada de Trabajo

Sección 1: El día laborable comprenderá cualquier período de veinticuatro (24) horas consecutivas que se cuentan a partir de la hora en que el (la) empleado (a) debe empezar a trabajar y terminar veinticuatro (24) horas después.

La semana de trabajo comprenderá cualquier período de siete (7) días consecutivos que se contarán a partir de la hora y día en que comienza el trabajo.

Sección 2: La jornada regular de trabajo diaria será de siete y media (7 ½) horas. La jornada semanal será de treinta y siete y media (37 ½) horas, durante cinco (5) días consecutivos de lunes a viernes, excepto en aquellos casos en que un (a) empleado (a) se ausente dentro de dicha jornada y no se autorice cargar dichas ausencias a vacaciones o licencia por enfermedad acumulada.

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, los días feriados, y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos, se contarán como si el empleado los hubiera trabajado a los efectos de horas extra, tanto en la jornada diaria como en la semanal.

Sección 3: El horario de trabajo de los (as) empleados (as) de la Unidad Apropriadada será el actualmente existente y, únicamente, podrá ser cambiado cuando exista causa justificada, en cuyo caso debe ser dialogado previamente con la CUTE.

Sección 4: El CDORH no podrá divulgar o implantar ningún reglamento de asistencia donde se dispongan medidas disciplinarias sin antes haberlo notificado a la CUTE. Previo a dicha divulgación e implantación, el Patrono se reunirá a discutir dicho reglamento con la Unión a los fines de darle a conocer el alcance del mismo.

Sección 5: Se entenderá por horas extra aquellas horas que el (la) empleado (a) trabaje en cualquiera de las siguientes circunstancias:

- A. El exceso de siete y media (7 ½) horas diarias
- B. El exceso de treinta y siete y media (37 ½) horas a la semana
- C. En días feriados
- D. En días libres
- E. Durante el período para tomar alimentos

Sección 6: Tipo de Paga por Horas Extra

Se concederá licencia compensatoria por el trabajo realizado en exceso de la jornada regular, diaria o semanal, y por los servicios prestados en día de descanso, en días de vacaciones o en los días de fiestas legales y aquellos que mediante proclama sean declarados festivos a razón de tiempo y medio por cada hora trabajada en exceso de su jornada regular diaria o semanal, siempre y cuando medie autorización del (de la) supervisor (a).

El tiempo adicional trabajado en exceso de las 240 horas de tiempo compensatorio, se pagará dentro del periodo de pago en que se realizó el trabajo extra o dentro del próximo periodo.

Sección 7: Periodo para Tomar Alimentos

Todo (a) trabajador (a) tiene derecho, independientemente del turno de trabajo, a disfrutar de una (1) hora para tomar alimentos el cual comenzará no antes de concluida la tercera hora consecutiva de trabajo, ni después de terminada la quinta hora consecutiva de trabajo. Cuando su supervisor(a) inmediato requiera que un (a) empleado(a) sindicado(a) preste servicios durante la hora de tomar alimentos o parte de ella, por razón de una situación de necesidad urgente, se concederá licencia compensatoria a razón de tiempo y medio por concepto de haber trabajado en la hora de almuerzo. El (la) empleado(a) disfrutará de ese tiempo compensatorio el mismo día que redujo su hora de tomar alimentos.

El período de tomar alimentos podrá ser reducido a media (1/2) hora previo acuerdo entre las partes. Para lograr este acuerdo, el (la) empleado (a) deberá someter su solicitud a la Oficina de Recursos Humanos del CDORH con copia a la Unión.

Todo (a) empleado (a) que trabaje más de cinco (5) horas consecutivas después del disfrute del primer período de alimentos, tendrá derecho a un segundo período para tomar alimentos, excepto cuando sólo trabaje hasta dos (2) horas después de su jornada regular del día.

Sección 8: Jornada Continua

Todo (a) trabajador (a) que por necesidades del servicio se le requiera una jornada continua de trabajo de siete y media (7 ½) horas se le pagará la hora de tomar alimentos como se provee anteriormente en este Artículo.

Sección 9: Periodo de Descanso

DM

Los (as) empleados (as) tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana y quince (15) minutos por la tarde. Dichos descansos se disfrutarán entre la segunda y tercera hora y entre la quinta y sexta hora de la jornada de trabajo, o en cualquier otro momento según sea coordinado con el (la) supervisor (a) correspondiente.

Sección 10: Tiempo de Espera

Cuando un (a) trabajador (a) cubierto por este Convenio Colectivo se le asigne comenzar su trabajo a determinada hora fuera de su jornada semanal de trabajo y el CDORH posponga o suspenda dicho trabajo, sin notificarlo previamente por lo menos con doce (12) horas de anticipación, se compensará a dicho(a) trabajador(a) todo el tiempo desde la hora que se asignó originalmente hasta un mínimo de cuatro (4) horas de trabajo, según lo dispuesto en este Convenio Colectivo, en cuanto a tiempo extra se refiere.

El Patrono podrá retener al (a la) empleado (a) durante el tiempo que se está compensando, ya sea en espera para reanudar sus labores o en el desempeño de otro trabajo dentro de su clasificación.

Sección 11: Ausencia por Desastres Naturales

En casos de desastres naturales, tales como derrumbes, huracanes, inundaciones, terremotos, incendios y otros desastres que impidan al (a la) empleado (a) asistir a su trabajo, éste podrá tener derecho a paga por el tiempo que dure la emergencia y la ausencia no se cargará a ninguna de sus licencias. Tales desastres naturales serán determinados por el (la) Director (a) Ejecutivo (a) del CDORH y/o las autoridades pertinentes.

Artículo XVIII Reducción de Personal

- Sección 1:** En el caso de una fusión, traspaso, privatización de los servicios que ofrece el CDORH, o una reducción de fondos que pudiera conllevar cesantías de empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada, el CDORH notificará a la CUTE con no menos de noventa (90) días de anticipación a tal evento, siempre y cuando el CDORH advenga en conocimiento de tal situación con antelación a dicho término. Además, el CDORH informará a cualquier nuevo ente patronal sobre la existencia de este Convenio Colectivo.
- Sección 2:** En la eventualidad que por razón de una fusión, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o traslado de personal, se desplacen empleados (as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada, el CDORH discutirá con la CUTE el efecto que esto tenga sobre los empleados (as) sindicados(as).
- Sección 3:** Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo el CDORH adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente no estuviese siendo administrado por el mismo y fuera integrado a programas que éste administra, los puestos de nueva creación, así como cualquier puesto vacante que se determine cubrir en dicha nueva facilidad o servicio que correspondan a la composición de la Unidad Apropriada, serán cubiertos de acuerdo con las disposiciones de este Convenio Colectivo.
- Sección 4:** Antes de decretar cesantías debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o fondos, el CDORH agotará todos los recursos a su alcance para evitar cesantías con acciones, tales como: reubicación de personal en puestos de igual o similar clasificación en divisiones, oficinas o programas en que haya necesidad de personal, hasta tanto cese la crisis presupuestaria.
- Para determinar el orden de prelación en que se decretarán las cesantías, el CDORH tomará en consideración los factores de productividad, hábitos y actitudes, según reflejados en el Sistema de Evaluación del Desempeño, que exista en el expediente de personal de cada empleado, y la antigüedad. Cuando no exista documentación válida para determinar el desempeño de las funciones, el factor determinante será la antigüedad. En casos de igual

antigüedad, el CDORH y la CUTE se reunirán para determinar el mecanismo a utilizarse.

El orden de cesantías se establecerá a base de la clasificación afectada por el Plan de Cesantías y el status de los (as) empleados(as). En cada clasificación se observará el siguiente orden:

- a. Personal irregular
- b. Personal reclutado para realizar funciones de duración fija
- c. Empleados (as) probatorios, excepto probatorios en ascenso
- d. Empleados (as) regulares

El CDORH notificará a la CUTE con treinta (30) días de antelación a la fecha en que el (la) empleado(a) habrá de quedar cesante. Dentro del término de dichos treinta (30) días, el CDORH estará en disposición de discutir los pormenores de la reducción de personal con la CUTE. Al cabo de dicho término de treinta (30) días, se procederá con la reducción del personal que ha de ser afectado. El reemplazo se realizará en el orden inverso de la cesantía.

Sección 5: El CDORH podrá reubicar a los(as) empleados(as) incluidos en la composición de la Unidad Apropriada que sean afectados por un Plan de Cesantías, en puestos de igual o similar clasificación o en puestos con funciones de nivel inferior.

Sección 6: Cuando la reubicación sea a un puesto de igual o similar clasificación, los(as) empleados(as) mantendrán su sueldo, status y antigüedad.

Todo (a) empleado (a) sindicado(a) que se haya visto afectado por una reducción de personal tendrá prioridad para ser nombrado (a) en plazas vacantes para las que cualifique por sobre cualquier otro (a) candidato (a) elegible que pudiera haber disponible, siempre y cuando reúnan los requisitos mínimos y estén disponibles para desempeñar las funciones del puesto y en armonía con el Principio de Mérito según dispuesto en la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

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

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

Sección 7: En caso de que un (a) empleado (a) sindicado (a) hubiese sido descendido, y surgiese, posteriormente, la oportunidad de cubrir un puesto igual al que ocupaba, se le dará prioridad a dicho (a) empleado (a) para ocupar dicho puesto, y se le otorgará el salario básico correspondiente a la plaza que va a ocupar, o se mantendrá con el salario que devengaba en el puesto inferior, lo que resulte mayor.

Sección 8: Cuando la reubicación sea en un puesto de clasificación inferior, lo que constituiría un descenso, los(as) empleados(as) deberán exponer, por escrito, su conformidad con el mismo y deberán reunir los requisitos mínimos de la clase. En estos casos, el sueldo que los (as) empleados(as) estuvieran devengando al momento de ser descendidos no se verá afectado y mantendrán su status y antigüedad.

Artículo XIX Subcontrataciones

Sección 1: El Patrono está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio que es realizado por el personal de la Unidad Apropriada, será subcontratado, transferido, arrendado, asignado o encomendado a ninguna otra persona o empleado(a) no unionado(a), excepto lo establecido en la Sección 5 del Artículo IV (Unidad Apropriada) de este Convenio Colectivo.

Sección 2: El CDORH no podrá subcontratar trabajo nuevo o adicional que surja, si dicha subcontratación afecta en alguna forma la Unidad Apropriada, excepto:

- a. Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera facilidades o equipos especializados que no se justifica que el Patrono adquiera.
- b. Cuando surja la necesidad de realizar una labor especial o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada.
- c. Por necesidades del servicio, previamente discutidas y acordadas con la CUTE.

Sección 3: Cuando se usan los términos subcontratación y subcontrato en este Artículo, se considerará que incluye, sin que se entienda como una limitación, cualquier contrato formal, orden de servicio, acuerdo verbal o cualquier otra modalidad, formal e informal, de subcontratación.

Sección 4: De la CUTE entender que el Patrono violó este Artículo, podrá radicar una querrella en la segunda etapa del Procedimiento de Querellas dispuesto por este Convenio Colectivo.

Sección 5: De resolverse la querrella al nivel de arbitraje, el remedio a imponerse mediante resolución o laudo final y firme, será aquel dispuesto por el Árbitro.

Sección 6: De surgir alguna controversia al amparo de este Artículo, el Patrono proveerá a la CUTE copia del contrato que evidencie los trabajos subcontratados y el monto de la cantidad a ser pagada por los mismos.

Artículo XX Antigüedad

Sección 1: El CDORH y la CUTE reconocen el principio de antigüedad según se define en este artículo.

Sección 2: Para la toma de acciones de personal que conlleven ascensos, traslados, reclasificaciones, o cualquier cambio en las funciones y retribución de un empleado(a) sindicado(a), durante la vigencia de este Convenio Colectivo la antigüedad se definirá como el tiempo que un (a) empleado (a) incluido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios al CDORH.

Sección 3: Para la toma de acciones de personal que conlleven reducción de personal, cesantías, o reubicación de los miembros de la Unidad Apropriada, durante la vigencia de este Convenio Colectivo la antigüedad se definirá como el tiempo que un (a) empleado (a) incluido en la Unidad Apropriada haya prestado servicios al sector público del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 4: En todo caso, se tomará en consideración los requisitos del puesto y las calificaciones de los solicitantes o empleados(as) sindicados(as) afectados (as). En igualdad de condiciones, la antigüedad será un factor determinante.

Sección 5: La antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el (la) empleado (a) esté en licencia autorizada con sueldo. La antigüedad tampoco se afectará cuando el (la) empleado (a) esté disfrutando de una licencia sin sueldo, por un periodo no mayor de un (1) año, autorizada por el CDORH a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo y a tenor con la Sección 3 del Artículo XXV (Licencias Especiales sin Sueldo) del mismo.

Sección 6: Anualmente, el CDORH preparará, revisará y publicará las listas de antigüedad por clasificación. El CDORH suministrará copia de las mismas a la CUTE y mantendrá informada a la Unión de cualquier cambio que afecte las listas.

Sección 7: Los derechos de antigüedad cesarán por una de las siguientes razones:

- a. Renuncia,
- b. Destitución o cesantía por justa causa,
- c. Abandono de servicio probado,

- d. Cuando el (la) empleado(a) estuviese disfrutando de una licencia sin sueldo con anterioridad a la firma de este Convenio Colectivo,
- e. Cuando se expire el primer (1) año de una licencia sin sueldo autorizada por el CDORH a partir de la vigencia de este Convenio Colectivo y a tenor con la Sección 3 del Artículo XXV (Licencias Especiales sin Sueldo) del mismo, y el CDORH autorice extender dicha licencia a solicitud del (la) empleado (a) y la CUTE.
- f. Durante el tiempo en que un(a) empleado(a) haya sido suspendido (a) por justa causa como resultado de la aplicación de una acción disciplinaria.

Artículo XXI Salarios

- Sección 1:** Todo(a) empleado(a) regular perteneciente a la composición de la Unidad Apropiable recibirá un aumento salarial de \$125.00 en su sueldo mensual durante el primer año de vigencia de este convenio. Este beneficio económico será efectivo el 1 de octubre de 2006.
- Sección 2:** Si por legislación se conceden aumentos de sueldo a los(as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, los aumentos aquí acordados se ajustarán a lo dispuesto mediante legislación que se apruebe a esos efectos. Los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.
- Sección 3:** Los (as) empleados (as) en licencia sin sueldo recibirán, efectivo a la fecha en que se reintegren a su trabajo, el aumento concedido en la Sección 1 de este artículo.
- Sección 4:** Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, el CDORH no podrá aumentar el sueldo de ningún (a) empleado (a) de la Unidad Apropiable a excepción de ascensos, reclasificaciones y aumentos específicos provistos en este Convenio Colectivo.
- Sección 5:** El CDORH pagará los salarios quincenalmente no más tarde de los días 14 y 28 de cada mes. De ser sábado, domingo o día feriado el día de pago, se moverá el pago al día laborable anterior.
- Sección 6:** A todos(as) los(as) empleados(as) que comiencen a trabajar después de la fecha de efectividad de este Convenio Colectivo, se les aplicará las escalas salariales correspondientes de la plaza a la cual fue nombrado(a).

Artículo XXII Plan Médico & SINOT

- Sección 1:** El Patrono aumentará la aportación al plan médico a los(as) empleados(as) sindicados(as) en la cantidad de \$40.00 mensuales durante el primer año de la vigencia de este Convenio Colectivo. Este beneficio económico será efectivo el 1 de octubre de 2006.
- Sección 2:** Cada empleado seleccionará el plan médico entre los proveedores autorizados por el Departamento de Hacienda como elegibles a brindar dichos servicios a los servidores públicos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico durante el primer año de vigencia de este Convenio Colectivo.
- Sección 3:** Para los años subsiguientes, la CUTE notificará la selección del proveedor del plan médico según las disposiciones de la Ley Núm. 158 del 10 de agosto de 2006, con treinta (30) días de anticipación a la fecha de efectividad del mismo.
- Sección 4:** Cada empleado entregará a la Oficina de Recursos Humanos del CDORH, la información sobre el costo del plan médico seleccionado para realizar el correspondiente trámite de la aportación patronal y los descuentos según el calendario que se establezca para estos fines.
- Sección 5:** Si por legislación se conceden aumentos en la aportación al plan médico de los(as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, que sean mayores a los convenidos en este Artículo, se ajustarán a lo dispuesto mediante dicha legislación. Los aumentos acordados en este Artículo no serán adicionales a los concedidos mediante legislación.
- Sección 6:** Los(as) empleados(as) disfrutarán del beneficio de plan médico mientras se desempeñen en sus puestos y cuando estén disfrutando de cualquier tipo de licencia con paga.
- Sección 7:** Los(as) empleados(as) podrán disfrutar del plan médico mientras disfruten de licencias sin sueldo según dispuestas en este Convenio Colectivo, excepto cuando la licencia sea otorgada para ofrecer servicios fuera del CDORH en otra agencia, organismo, corporación o instrumentalidad del ELA de PR. Para recibir este beneficio, el (la) empleado(a) deberá solicitar el mismo por escrito.

Sección 8: Para ser aplicable la sección anterior, el(la) empleado(a) sindicado(a) que tenga la obligación de realizar una aportación individual al plan médico, realizará un pago a favor del CDORH, mediante cheque o giro postal, por la cantidad requerida, en o antes del último día de cada mes que se encuentre disfrutando de la licencia.

Sección 9: El Patrono se compromete a mantener la póliza de seguro por incapacidad no ocupacional temporera (SINOT) que cubra al personal incluido en la Unidad Apropriada.



Artículo XXIII Reclasificaciones

Sección 1: Cuando los deberes, funciones y responsabilidades de un puesto evolucionen de tal modo que el(la) empleado(a) o la Unión entiendan que procede la reclasificación de un puesto, el incumbente del puesto, o la CUTE, podrá solicitar la reclasificación del mismo, conforme al siguiente procedimiento:

- M*
- A. El (la) empleado(a) o la CUTE deberá radicar una solicitud de reclasificación, por escrito, ante su supervisor(a) inmediato(a) o el (la) Director(a) de su área de trabajo, en original y copia firmada por el (la) empleado(a). Mediante dicho escrito, el (la) empleado(a) detallará las tareas que está realizando que, a su entender, justifican la reclasificación solicitada. El (la) empleado(a) radicará copia de la solicitud de reclasificación, simultáneamente, ante la Oficina de Recursos Humanos del CDORH y retendrá el recibo de la misma.
 - B. El (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos, luego de haber recibido la solicitud de reclasificación, tendrá cuarenta y cinco (45) días para conducir la investigación pertinente y determinar si la solicitud procede.
 - C. De proceder la solicitud, la misma se hará efectiva a los treinta (30) días posterior a la fecha en que el empleado o la CUTE radicó la petición en la Oficina de Recursos Humanos del CDORH.
 - D. El CDORH podrá reclasificar el puesto según solicitado siempre que los factores que dan base a la clasificación del (de la) empleado(a) hayan cambiado permanentemente.

Sección 2: En los casos en que el CDORH cambie la clasificación de un (a) empleado (a) cuyo puesto esté incluido en la composición de la Unidad Apropriada por otra clasificación que también esté incluida en la Unidad Apropriada, el salario mensual del (de la) empleado(a) en el puesto reclasificado corresponderá al salario básico del puesto reclasificado según la escala de retribución aplicable a la nueva clasificación o se le concederá un aumento salarial mensual de ciento cincuenta dólares (\$150.00), lo que sea mayor.

 **Sección 3:** En caso de que el (la) empleado(a) no esté de acuerdo con la decisión tomada por el CDORH, la Unión podrá radicar una querrela según el Procedimiento para Querellas establecido en el presente Convenio Colectivo. Dicha querrela se presentará, directamente, ante el Comité de Ajuste en la Segunda Etapa del mencionado procedimiento. 

Artículo XXIV Licencia por Maternidad

- Sección 1:** La licencia por maternidad comprenderá el período de descanso prenatal y post-partum a que tiene derecho toda empleada embarazada. Igualmente, comprenderá el periodo a que tiene derecho una empleada que adopte un menor, de conformidad a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.
- Sección 2:** Toda empleada en estado grávido tendrá derecho a un período de descanso de cuatro (4) semanas antes del alumbramiento y cuatro (4) semanas después. La empleada podrá disfrutar, consecutivamente, de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor para un total de ocho (8) semanas de licencia post-partum.
- Sección 3:** Alumbramiento significará el acto mediante el cual la criatura concebida es expedida del cuerpo materno por vía natural, o extraída legalmente de éste, mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto involuntario, inclusive en este último caso, aquellos inducidos legalmente por facultativos médicos que sufre la madre en cualquier momento durante el embarazo.
- Sección 4:** La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas de descanso post-partum a que tiene derecho o hasta once (11) semanas al incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor. En estos casos, la empleada deberá someter a la agencia una certificación médica acreditativa de que está en condiciones de prestar servicios hasta una (1) semana antes del alumbramiento.
- Sección 5:** Durante el período de la licencia por maternidad, la empleada devengará la totalidad de su sueldo.
- Sección 6:** De producirse el alumbramiento antes de transcurrir las cuatro (4) semanas de haber comenzado la empleada embarazada a disfrutar de su descanso prenatal, o sin que hubiere comenzado a disfrutar 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, es decir, hasta un

total de doce (12) semanas al incluirse las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

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

Sección 8: En caso de parto prematuro, la empleada tendrá derecho a disfrutar de las ocho (8) semanas de licencia por maternidad a partir de la fecha del parto prematuro y las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor para un total de doce (12) semanas.

Sección 9: En el caso que a la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfrute del período de descanso post-partum y las (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor, el Patrono le concederá licencia por enfermedad. En estos casos, se requerirá una certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo estimado que durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En caso de que la empleada no tenga acumulada licencia por enfermedad o de vacaciones, se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende su médico.

Sección 10: La empleada que adopte a un menor de edad preescolar, entiéndase un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América, tendrá derecho a los mismos beneficios de licencia de maternidad a sueldo completo que disfruta la empleada que tiene un alumbramiento normal. Esta licencia empezará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y

simultáneamente se reciba el menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito.

Sección 11: La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación al Patrono sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 12: El Patrono podrá autorizar el pago por adelantado de los sueldos correspondientes al período de licencia de maternidad, siempre que la empleada lo solicite con anticipación suficiente. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso del balance correspondiente a la licencia por maternidad no disfrutada.

Sección 13: La licencia por maternidad no se concederá a empleadas mientras estén en disfrute de una licencia sin sueldo. Se exceptúa de esta disposición a las empleadas a quienes se les haya autorizado licencia sin sueldo por efecto de complicaciones previas al alumbramiento, sujeto a los periodos de tiempo establecidos en este Artículo.

Artículo XXV Licencia para la Lactancia

- Sección 1:** El Patrono concederá tiempo a las madres lactantes cubiertas por este Convenio Colectivo para que, después de disfrutar de su licencia de maternidad, tengan la oportunidad de extraerse la leche materna en el lugar habilitado a estos efectos en su taller de trabajo, durante una (1) hora dentro de cada jornada de tiempo completo, que podrá ser distribuida en dos periodos de treinta (30) minutos cada uno.
- Sección 2:** El periodo de lactancia tendrá una duración máxima de doce (12) meses, contados a partir de la reincorporación de la empleada a sus funciones.
- Sección 3:** Las empleadas que deseen hacer uso de este beneficio deberán presentar al Patrono una certificación médica durante los periodos correspondientes al cuarto (4to) y octavo (8vo) mes de edad del infante donde se acredite y certifique que está lactando a su bebé. Dicha certificación deberá presentarse no más tarde de cinco (5) días de cada periodo.
- Sección 4:** El CDORH habilitará un área que cumpla con los requisitos de higiene, comodidad y privacidad que propicie la lactancia o la extracción de la leche materna.

Artículo XXVI Licencia por Paternidad

- Sección 1:** El Patrono concederá una licencia de siete (7) días laborables con sueldo, a partir del nacimiento de un (a) hijo(a), por concepto de paternidad, a todo miembro de la Unidad Apropriada cubierto por este Convenio.
- Sección 2:** Para ser acreedor a esta licencia, el empleado sindicado certificará que está legalmente casado o que convive con la madre de su hijo(a). Asimismo, el unionado certificará que no ha incurrido en violencia doméstica con la madre del (de la) hijo(a) por cuyo nacimiento se solicita la licencia. Tal certificación, la cual forma parte del presente convenio colectivo, contendrá la firma de la madre del menor recién nacido.
- Sección 3:** Tan pronto el unionado se reintegre a sus labores, éste deberá someter copia del certificado de nacimiento expedido por el Departamento de Salud.
- Sección 4:** Durante el periodo en que se disfrute de la licencia por paternidad, el empleado sindicado devengará la totalidad de su sueldo. La licencia por paternidad no se concederá a unionados que estén en disfrute de licencia sin sueldo.
- Sección 5:** Esta licencia será extensiva a los empleados sindicados que adopten a un menor de edad preescolar, entendiéndose un menor de cinco (5) años o menos, que no esté matriculado en una institución escolar, a tenor con la legislación y procedimientos legales vigentes en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico o en cualquier jurisdicción de los Estados Unidos de América. En estos casos, la licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. Al reclamar este derecho, el unionado deberá someter a el(la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos del CDORH evidencia acreditativa de los procedimientos de adopción expedida por el(los) organismo(s) competente(s).
- Sección 6:** La solicitud de esta licencia se presentará a través del formulario que se aneja a este artículo y, por consiguiente, se hace formar parte de este Convenio Colectivo, el cual será presentado por el unionado a el(la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos al momento de solicitarse esta licencia.

Estado Libre Asociado de Puerto Rico



Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Consejo de **Desarrollo Ocupacional** y Recursos Humanos

SOLICITUD DE LICENCIA POR PATERNIDAD

Handwritten initials

Handwritten scribble

1. Nombre del empleado sindicado: _____
Apellidos Nombre

2. Fechas en que se solicita disfrutar de la licencia por paternidad: Desde el ___ de ___ de 20__ hasta el ___ de ___ de 20__, inclusive.

Certifico que estoy legalmente casado o convivo (circule la correspondiente) con la madre del hijo(a) por cuyo nacimiento solicito esta licencia de paternidad y que no he incurrido en violencia doméstica contra ésta.

Certifico que he adoptado un menor de cinco (5) años o menos que no está matriculado en una institución escolar. _____
(fecha de notificación de decreto judicial)

FIRMA DEL EMPLEADO

FECHA

FIRMA DE LA MADRE DEL HIJO(A) RECIEN NACIDO
(no aplica en caso de adopción)

FECHA

Aprobación de la Directora Auxiliar de Recursos Humanos o su Representante Autorizado

FECHA

*LEOR
5-ABR-04
5:20 PM*

Entregado a la CUTE por el CUTE el 5 de abril de 2004. LEOR. 4:00 PM

Handwritten signature and date: LEOR 5/20 PM

Edificio MCS Plaza Oficina 200, 255 Ave. Ponce De León, San Juan, PR 00917
P.O. Box 192159 San Juan, PR 00919-2159 • Tel. (787) 754-5504 ; Fax (787) 763-0195

Artículo XXVII Licencias Especiales sin Sueldo

 Sección 1: Cuando un miembro de la Unidad Apropriada necesite una licencia sin sueldo, someterá una petición a la CUTE. La Unión elevará dicha petición al CDORH y éste considerará la misma a base de los méritos del caso y sus necesidades. La solicitud deberá incluir el propósito de la licencia. Esta licencia deberá ser por un período no mayor de un (1) año; disponiéndose que a la expiración de ese período, el CDORH podrá conceder hasta dos (2) años adicionales de licencia sin paga. Tanto la solicitud original, así como la solicitud de extensión, deberán acompañarse de documentación actualizada a la fecha de dichas peticiones que apoye la justificación para las mismas y permita al CDORH realizar el análisis correspondiente.

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

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

- a. Para fines educativos, como la ampliación de su preparación académica, profesional o técnica.
- b. Para recibir adiestramiento y adquirir experiencia provechosa al servicio o para el desarrollo de conocimientos y prácticas relacionadas con el trabajo que el empleado ejecuta.
- c. Por razones personales, como el mejoramiento de la salud del empleado.
- d. Para asuntos sindicales.
- e. Por enfermedad prolongada o por haber sufrido una lesión no ocupacional que le impida asistir al trabajo.

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

Quando un(a) empleado(a) unionado(a) solicite una licencia especial sin sueldo para atender la enfermedad del cónyuge, hijo (a), padre o madre, se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family Medical Leave Act". De continuar la enfermedad del familiar antes mencionado, el

(la) empleado(a) podrá solicitar con anticipación una licencia especial sin sueldo que no excederá de doce (12) semanas adicionales. Para tener derecho a esta licencia, el (la) empleado(a) unionado(a) deberá haber trabajado en el CDORH por lo menos seis (6) meses inmediatamente antes de su solicitud.

 **Sección 5:** Mientras se encuentre en uso de esta licencia, el (la) empleado(a) retendrá su estatus como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que se proveen en este Convenio Colectivo, salvo que otra cosa se disponga por las leyes aplicables al CDORH, o por acuerdo de las partes o por el propio Convenio Colectivo.

Sección 6: Si al concluir la licencia concedida el (la) empleado no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de quince (15) días de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.

Sección 7: Las empleados(as) en disfrute de licencia sin sueldo, al terminar la misma, se reintegrarán en sus puestos en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 8: Todo(a) empleado en licencia sin sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos casos que como consecuencia de la licencia sin sueldo concedida, se haya reclutado un(a) empleado(a) temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el (la) empleado(a) o la CUTE deberán notificar al CDORH con cinco (5) días de anticipación sobre su disponibilidad de reintegrarse al trabajo.

Sección 9: Cuando un(a) empleado(a) esté en disfrute de licencia sin sueldo por enfermedad prolongada al reintegrarse a su empleo deberá someter un certificado médico que indique su condición de salud. Si la Oficina de Recursos Humanos del CDORH determina que tal condición no le permite realizar el trabajo en el CDORH, podrá enviarlo a un médico particular.

Artículo XXVIII Licencias Especiales

Sección 1: Licencia Militar

Sección 1.1: Se concederá licencia militar conforme a lo siguiente:

- DM*
- a) Adiestramiento de la Guardia Nacional - De conformidad con la Sección 231 del Código Militar de Puerto Rico, Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada, se concederá licencia militar con paga hasta un máximo de treinta (30) días laborables por cada año natural a los(as) empleados(as) que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos de América durante el período en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual o en escuelas militares, cuando así hubieren sido ordenados(as) o autorizados(as) en virtud de las disposiciones de las leyes de los Estados Unidos de América o del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuera en exceso de treinta (30) días, se le concederá al(a) empleado(a) licencia sin sueldo. No obstante, a solicitud del (la) empleado(a) se le podrá cargar dicho exceso a la licencia de vacaciones que éste tenga acumulada.
 - b) Llamadas a Servicio Militar Activo Estatal - Se concederá licencia militar con paga en los casos de empleados(as) que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados(as) por el Gobernador a Servicio Militar Activo Estatal en los siguientes casos y según dispone el Código Militar de Puerto Rico (Ley Núm. 62 del 23 de junio de 1969, según enmendada):
 - 1. cuando la seguridad pública lo requiera en casos tales como guerra, invasión, insurrección, rebelión, motín, desórdenes públicos o inminente peligro de los mismos;
 - 2. en casos de desastres naturales tales como huracán, tormenta, inundación, terremoto, incendios y otras causas de fuerza mayor;
- MM*

- 
- 
3. en apoyo a oficiales del orden público en funciones dirigidas al control del tráfico de narcóticos;
 4. para recibir, despedir y proveer servicios de transportación y escoltar a dignatarios y para participar en paradas, marchas, revistas militares y ceremonias análogas;
 5. cuando ésta constituya una alternativa viable para prestar servicios especializados en salud, equipo técnico de ingeniería o educación y por no estar los mismos igualmente disponibles de fuentes civiles, públicas o comerciales.
- c) Servicio Militar Activo - Se le concederá licencia militar, sin paga, a empleados(as) que ingresen a prestar servicio militar activo, en las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos de América, conforme a las disposiciones de la Ley del Servicio Selectivo Federal, por un período de cuatro (4) años y hasta un máximo de cinco (5) años siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y por conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el (la) empleado(a) extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los períodos de servicio señalados, se entenderá que renuncia a su puesto y el CDORH procederá a dejar vacante el mismo. El (la) empleado(a) no acumulará licencia de vacaciones ni por enfermedad mientras disfruta de esta licencia militar.
- d) Al solicitar una licencia militar, el (la) empleado(a) deberá someter conjuntamente con su solicitud de licencia, evidencia oficial acreditativa de la orden de servicio militar expedida a su nombre en que basa su solicitud o cualquier otra evidencia requerida por el CDORH.
- e) El CDORH repondrá al (a la) veterano en el mismo cargo que ocupaba o trabajo que desempeñaba al tiempo de ser llamado(a) a las Fuerzas Armadas, si el veterano(a) lo solicita formalmente dentro de los seis (6) meses siguientes a su licenciamiento y exista el mismo puesto o

cargo en que se desempeñaba u otro de igual categoría según dispuesto por la Carta de Derechos del Veterano, según enmendada.

Sección 2: Licencia para Fines Judiciales

- 
- 
- a) Citaciones Oficiales - Cualquier empleado(a) citado(a) oficialmente para comparecer ante cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, tendrá derecho a disfrutar de licencia con paga por el tiempo que estuviese ausente de su trabajo con motivo de tales citaciones.
- b) Cuando el (la) empleado(a) es citado(a) 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, tales como demandado o demandante en una acción civil, peticionario o interventor de una acción civil o administrativa. En tales casos el tiempo que usaren los empleados se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se les concederá licencia sin sueldo por el periodo utilizado para tales fines.
- c) Además, se le concederá licencia con paga a un(a) empleado(a):
1. cuando es citado(a) para servir como testigo, en capacidad no oficial, en beneficio del Patrono o del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en cualquier acción en que el Patrono o el Gobierno sea parte y el (la) empleado(a) no tenga un interés personal en la acción correspondiente; y
 2. cuando el (la) empleado(a) comparece como demandado(da) o querellado en su carácter oficial.
- d) Cuando un empleado(a) fuese encontrado(a) no culpable en un caso por una infracción a la Ley de Vehículos y Tránsito del E.L.A. de Puerto Rico alegadamente incurrida mientras realizaba gestiones oficiales autorizadas del trabajo, se le concederá licencia con paga por

el tiempo laborable invertido en la dilucidación de su caso, luego de presentar la determinación de no culpabilidad emitida por el foro correspondiente. En el ínterin, el tiempo utilizado por el empleado(a) se cargará a licencia de vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá licencia sin sueldo por el periodo utilizado para tales fines.

- DM
- e) Servicio de Jurado - Se le concederá licencia con paga, a todo(a) empleado(a) que le sea requerido servir como jurado en cualquier tribunal de justicia, por el tiempo que deba realizar dichas funciones. El Patrono tendrá facultad para gestionar del tribunal correspondiente que el (la) empleado(a) sea excusado de prestar este servicio.
 - f) En el caso en que el (la) empleado(a), estando sirviendo como jurado, sea excusado por el tribunal por el período de uno o varios días, éste deberá reintegrarse a su trabajo, excepto en situaciones especiales, tales como agotamiento o cansancio de el (la) empleado(a) 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 licencia de vacaciones acumuladas por el (la) empleado(a). En el caso en que no tenga licencia de vacaciones acumulada se le considerará como licencia sin sueldo.
 - g) Reembolso de dietas y millaje por servicios rendidos como Jurado o Testigo - El (la) empleado(a) que disfrute de licencia judicial o para comparecer como testigo según dispuesto en el inciso anterior, tendrá derecho al reembolso de dieta y millaje según dispuesto por la Ley para la Administración del Servicio de Jurado de Puerto Rico, Ley Núm. 281 de 27 de septiembre de 2003, y a tenor con lo establecido por el "Reglamento para fijar gastos de viaje, dietas y alojamiento para testigos en los casos civiles" de 17 de marzo de 2004, de la Oficina de Administración de Tribunales y el "Reglamento para fijar honorarios, gastos de viaje, dietas y alojamiento para jurados y

testigos en casos criminales" de 1 de julio de 2004, de la Oficina de Administración de Tribunales. La prohibición para el pago de honorarios establecida por ambos reglamentos es de aplicación a los empleados(as) del CDORH.

 **Sección 3: Permiso por Funerales**

Sección 3.1: Todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a disfrutar de un permiso por funeral de tres (3) días laborables con sueldo en caso de fallecimiento de cualquiera de sus padres, cónyuge, de hijos(as) o hermanos(as). En caso de fallecimiento de uno de sus suegros, se concederá dos (2) días con paga. El empleado deberá radicar una solicitud de licencia acompañada de cualquier documento que evidencie el fallecimiento de su familiar.

Sección 3.2: Si el (la) empleado(a) tuviera que viajar fuera de la Isla de Puerto Rico, se le concederán dos (2) días laborables adicionales. El (La) empleado(a) deberá radicar una copia del certificado de defunción y/o prueba del viaje que realizará fuera del país.

Sección 3.3: Los días libres del trabajador(a) no serán considerados para el cómputo de esta licencia.

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

Sección 4.1: Se autorizará una licencia deportiva a todo(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada que ha sido certificado(a) como deportista por el Comité Olímpico de Puerto Rico y/o el Departamento de Recreación y Deportes para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Panamericanos, Centroamericanos o en Campeonatos Regionales y Mundiales. En el caso de personas con impedimentos, éstas deben ser debidamente certificadas por el Secretario de Recreación y Deportes como deportistas para representar a Puerto Rico en dichos eventos deportivos previa certificación de la organización local reconocida por la organización internacional

correspondiente para la práctica de deportes por personas con impedimentos, el Comité Paralímpico.

 **Sección 4.2:** El término deportista incluirá atletas, jueces, árbitros, técnicos de deportes, profesionales de la salud, delegados(as) y/o cualquier otra persona certificada por las autoridades deportivas correspondientes.

Sección 4.3: El (la) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada tendrá derecho a una licencia deportiva especial hasta un máximo de treinta (30) días laborables anuales. Los días no utilizados serán acumulados hasta un máximo de cuarenta y cinco (45) días. El (la) empleado(a) cumplirá con los requisitos establecidos en la Ley Núm. 49 del 27 de junio de 1987, según enmendada por la Ley Núm. 38 de 23 de julio de 1992 y la Ley Núm. 488 de 23 de septiembre de 2004.

Sección 4.4: Los(Las) empleados(as) deportistas miembros de la Unidad Apropriada podrán ausentarse de su empleo durante el período en que estuvieren participando en dichas competencias, hasta cuarenta y cinco (45) días laborables al año, de tenerlos acumulados, sin que se descuente de su sueldo. Cuando el (la) empleado(a) no cuente con los días de licencia deportiva acumulados, los días en exceso le serán descontados de su licencia de vacaciones.

Sección 4.5: Todo(a) empleado(a) deportista miembro de la Unidad Apropriada certificado(a) por el Comité Olímpico o por el Secretario de Recreación y Deportes para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico en las competencias indicadas, presentará al CDORH, con diez (10) días de anticipación, copia certificada del documento que le acredita para representar al país, el cual contendrá información sobre el tiempo en que habrá de estar participando en la referida competencia.

Sección 5: Licencia con paga para representar a Puerto Rico en Congresos de Capacitación Sindical dentro o fuera del País

 Sección 5.1: Esta licencia será concedida luego de recibirse la solicitud escrita de la organización que auspicie la actividad. La licencia estará limitada a un(a) empleado(a) sindicado(a) por actividad que será seleccionado(a) por la CUTE para cada actividad, hasta un máximo de dos (2) actividades anuales. Al otorgarse esta licencia, se considerará las necesidades del CDORH.

Sección 5.2: La licencia no excederá la duración de tres (3) días laborables por actividad y no conllevará el pago de gastos por alojamiento, dieta, millaje o cualquier otro relacionado con la asistencia a la actividad.

Sección 6: **Licencia por Servicios Voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias y Administración de Desastres de Puerto Rico, antes Defensa Civil (Ley Núm. 211 de 2 de agosto de 1999, según enmendada)**

Sección 6.1: Se concederá licencia con paga por el tiempo en que un(a) empleado(a) preste servicios voluntarios a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias en casos de desastre, o por razones de adiestramientos cortos que se le han requerido oficialmente, cuando éstos son miembros de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Por casos de desastre se entenderá situaciones de emergencia causadas por huracanes, tormentas, inundaciones, terremotos, incendios y otras causas de fuerza mayor que requieran los servicios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Para disfrutar de dicha licencia, el (la) empleado(a) deberá someter al CDORH lo siguiente:

- a. Evidencia oficial de pertenecer a la Cuerpos Voluntarios de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias. Posterior a la prestación de los servicios voluntarios deberá someter certificación de la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual prestó los mismos.
- b. En el caso en que el (la) empleado(a) no pertenezca a la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias, pero por razón de la emergencia se integre con la Agencia Estatal para el Manejo de Emergencias en la prestación de servicios de emergencia, deberá someter a la agencia certificación de la Agencia Estatal para el Manejo

de Emergencias acreditativa de los servicios prestados y período de tiempo por el cual sirvió.

Sección 7: Licencia para Tomar Exámenes y Entrevistas de Empleo

Sección 7.1: Se concederá licencia con paga a cualquier empleado(a) mientras asiste a tomar exámenes o a entrevistas de empleo en cualquier agencia gubernamental.

Sección 7.2: Para tener derecho a la referida licencia, el (la) empleado(a) deberá solicitar el tiempo con anticipación y deberá presentar evidencia oficial de las gestiones que se encontraba realizando y el tiempo utilizado.

Sección 8: Licencia para realizar gestiones de Seguro Social, Retiro y Asociación de Empleados del ELA, ASUME y para obtener o renovar licencias profesionales para retener el puesto en el CDORH

El CDORH concederá dos (2) horas anuales, no acumulables, con paga cuando un(a) empleado(a) de la Unidad Apropriadada tenga que realizar gestiones de ingreso, reclamaciones, y/o exámenes médicos en la Administración de Seguro Social, Administración de Sistemas de Retiro, Asociación de Empleados del ELA y la Administración para el Sustento de Menores.

El (las) empleado(a) deberá notificar la gestión a realizarse con anticipación y presentar evidencia al CDORH que acredite que utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones antes mencionadas.

Sección 9: Licencia con sueldo para Asuntos Municipales

Cuando un miembro de la Unidad Apropriadada sea elegido para ocupar un cargo en la Legislatura Municipal, para el cual no se disponga remuneración económica, el CDORH le concederá una licencia especial con paga para el desempeño de su cargo sin descontarle de su salario.

Esta licencia no podrá exceder de cinco (5) días laborables anuales, no acumulables. El Legislador(a) Municipal tendrá la responsabilidad de presentar a la Oficina de Recursos Humanos del CDORH, la citación por

escrito a la Sesión, reunión, vista ocular, etc., para la concesión de esta licencia.

Sección 10: Licencia con paga para participar como miembro de una Junta Examinadora o una Junta de Gobierno de algunas de las Corporaciones Públicas del Estado Libre Asociado de Puerto Rico

Esta licencia se otorgará a cualquier empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada que sea nombrado(a) por el Gobernador de Puerto Rico para servir como miembro de alguna de las Juntas antes señaladas y, como tal, preste algún servicio a las mismas durante horas laborables sin recibir remuneración por tal servicio.

Sección 11: Programa de Ayuda al Empleado

Sección 11.1: Los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada tienen derecho a acogerse al Programa de Ayuda al Empleado (PAE) existente en el CDORH.

Sección 11.2: El PAE es un programa que provee ayuda profesional en el manejo de problemas personales que afectan la capacidad para funcionar adecuadamente en el trabajo, en el hogar o en la sociedad. Este Programa existe para los beneficios de aquellos(as) empleados(as) que debido a problemas de alcoholismo, drogadicción y otras condiciones de carácter físico, emocional, o situación familiar, o de otro tipo, pueda afectar la labor del empleado, mermando su rendimiento o provocando deterioro de las relaciones de trabajo. Como parte de este programa, el CDORH y la CUTE constituirán un Comité de Ayuda Ocupacional ("CAO") integrado por un (1) representante de cada una de las partes. La función de este comité será orientar a los (as) empleados (as) sindicados (as) y viabilizar la utilización de los servicios del programa.

Sección 11.3 El (la) empleado(a) podrá hacer uso del PAE de manera voluntaria, o cuando un(a) director(a) y/o un(a) supervisor(a) lo refiera al CAO. El CAO podrá referir a un (a) empleado (a) sindicado (a) para la atención del PAE cuando éste confronte problemas que le afecten su trabajo según lo definido en la sección 11.2 y después de haberle ofrecido la correspondiente orientación.

Al(a) empleado(a) sindicado (a) se le garantizará toda la privacidad y derechos que en Ley le asistan.

SM
Sección 11.4 El (la) empleado(a) sindicado(a) que haga uso del PAE de modo voluntario, tendrá derecho a recibir los servicios del PAE por el tiempo que requiera su tratamiento, con cargo a las licencias por enfermedad, vacaciones, licencia por tiempo compensatorio acumulado o licencia sin sueldo. El CDORH tomará en consideración la(s) recomendación(es) hechas por el profesional competente que esté atendiendo su caso y el (de la) empleado (a) tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo dicho tratamiento ambulatorio.

Sección 11.5 El (la) empleado(a) sindicado(a) que haga uso del PAE luego de haber sido referido al mismo por el CAO, tendrá derecho a recibir los servicios del PAE por el tiempo que requiera su tratamiento con cargo a su licencia por enfermedad. Del (la) empleado(a) no contar con la acumulación de licencia por enfermedad, el CDORH autorizará hasta dos (2) horas durante cinco (5) días de tratamiento ambulatorio. Este beneficio se concederá sólo una vez por condición. Disponiéndose, además, que en los casos en que esta licencia especial sea reclamada en más de una ocasión, dicho caso no puede estar relacionado con la condición anterior. El (la) empleado(a) tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo tratamiento ambulatorio. Del (la) empleado(a) necesitar tiempo adicional para tratamiento ambulatorio y continuar sin balance alguno en su licencia por enfermedad, dicho tiempo adicional será descontado de su licencia por tiempo compensatorio y, en caso de no contar con ésta, de su licencia de vacaciones. Del (la) empleado (a) no contar con balance alguno en sus licencias por enfermedad, tiempo compensatorio, o vacaciones, se le concederá licencia sin sueldo para asistir a tratamiento ambulatorio. Disponiéndose que, en todo caso, el (la) empleado(a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

Sección 11.6 Cuando un(a) Director(a) y/o supervisor(a) de un área de trabajo decida referir al CAO a un(a) empleado(a) por razón de problemas de asistencia, tardanzas, bajo rendimiento, alcoholismo, drogadicción u otra condición de

carácter físico o emocional que pudiese estar afectando la labor del empleado, deberá seguir el siguiente procedimiento:

1. Haber exhortado verbalmente al empleado(a).
2. Haber determinado que procede un referido.

 **Sección 11.7** Al momento del referido, el Director y/o supervisor podrá solicitar la cooperación del (la) Delegado (a) de la Unión correspondiente a la facilidad física o división donde labora el (la) empleado(a) sindicado(a), con el fin de establecer y facilitar un plan de acción de ayuda dirigido a que éste (a) pueda corregir sus problemas de rendimiento dentro de un periodo de tiempo razonable y se pueda evitar la imposición de acciones disciplinarias.

Sección 11.8 Lo anteriormente expuesto no limitará al (a) Director(a) o Supervisor(a), según aplique, a imponer medidas correctivas o recomendar acciones disciplinarias dependiendo de la gravedad de la conducta observada por el (la) empleado(a).

Sección 12: Licencia para padres, madres, tutores o custodios legales de una persona con impedimento físico o mental

Sección 12.1 Todo(a) empleado(a) que sea padre, madre, tutor o custodio legal de una persona con impedimento físico o mental tendrá derecho a disponer de treinta (30) horas laborables anuales, sin menoscabo a su salario para acompañar a la persona con impedimento a los médicos, a instituciones educativas y a recibir servicio de Agencias de Asistencia Social.

Sección 12.2 Inmediatamente después de cada vez que el (la) empleado(a) utilice la licencia aquí concedida, el (la) emplead(a) presentará la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan ante el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos del CDORH.

Sección 12.3 Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, el CDORH podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

Sección 12.4 Esta licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los padres, madres, o custodios legales de la persona con impedimento. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados del CDORH.

Sección 12.5 En los casos de padres, madres, tutores o custodios legales de un(a) menor de edad registrado en el Programa de Educación Especial del Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, el (la) empleado(a) presentará la documentación que evidencie el registro del (a) menor en el Programa de Educación Especial que ofrece el Departamento de Educación del Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Además, el (la) empleado(a) deberá certificar que ninguna otra persona puede realizar la gestión en beneficio del (a) menor.

Sección 13: Licencia con Paga para Visitar Escuelas donde estudian los Hijos Menores de Edad de los Unionados

Sección 13.1: El Patrono concederá a los (las) empleados(as) incluidos en la Unidad Apropriada que tengan hijo(as) menores de edad en escuelas públicas o privadas en el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, ya sean maternas, primarias o secundarias, tiempo laborable para indagar sobre la conducta o aprovechamiento escolar de sus hijos(as).

Sección 13.2: A estos efectos, el Patrono concederá tres (3) horas laborables al principio y al final de cada semestre escolar, sin reducción de su paga o de sus balances de otras licencias, a todo(a) empleado(a) incluido(a) en la Unidad Apropriada para atender necesidades educativas de sus hijos(as). Este tiempo podrá ser utilizado cuando la institución educativa requiera la presencia de uno de los padres o custodio legal, o a iniciativa de uno de los padres o custodio legal.

Sección 13.3: El (la) empleado(a) notificará a su supervisor en cuanto al uso de esta licencia e inmediatamente después de hacer uso de la misma, el (la) emplead(a) deberá presentar la evidencia escrita que acredite que se utilizó el tiempo concedido para realizar las gestiones que aquí se autorizan.

Sección 13.4: Los(as) empleados(as) tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. A tales efectos, el Patrono podrá corroborar el uso eficaz de esta licencia.

Sección 13.5: Esta licencia sólo podrá ser utilizada por uno de los padres o custodios legales del menor. Como excepción, en situaciones extraordinarias y altamente meritorias que requieran la presencia de más de uno de los padres o custodios legales, si no hubiere otras alternativas, y siempre que se evidencie debidamente, podrá concederse permiso a ambos padres o custodios legales, cuando ambos sean empleados del Patrono.

Artículo XXIX Licencia por Accidente del Trabajo

Sección 1: En caso de que un(a) empleado(a) sindicado(a) sufra un accidente relacionado con el trabajo que le impida asistir al mismo y esté bajo tratamiento de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado ("CFSE"), tendrá derecho a una licencia con paga completa con cargo a su licencia por enfermedad o por vacaciones.

Sección 2: Cuando un(a) empleado(a) miembro de la Unidad Apropriada sufra un accidente o enfermedad ocupacional, el Patrono le reservará el trabajo por un término de tiempo de un (1) año de conformidad al Artículo 5-A de la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo de Puerto Rico. Si el (la) empleado (a) está en trámites para acogerse al Sistema de Retiro luego de haber cumplido el término de un (1) año, continuará protegido para fines de reserva de empleo, hasta que el Sistema de Retiro decida finalmente sobre su solicitud.

Sección 3: Todo(a) empleado(a) accidentado (a) vendrá obligado (a) a suscribir un documento comprometiéndose a endosar a favor del CDORH y remitirle los cheques expedidos a su favor, por la CFSE, que conforme a la Sección 1 precedente correspondan al CDORH, por éste continuar pagando el salario al empleado. Además, el (la) empleado (a) autorizará en dicho documento al CDORH, descontar de su salario o de cualesquiera otros haberes que le correspondan, el importe adeudado por tal concepto, en caso de que incumpla su obligación de endosar y remitir a la agencia los cheques que reciba del CFSE.

Sección 4: Cuando el (la) empleado (a) sea dado (a) de alta por la CFSE en condiciones de trabajar, el Patrono lo empleará en el mismo puesto que tenía antes del accidente. En caso de que la incapacidad física y/o estado de salud del (de la) empleado(a) haya mermado por motivo del accidente o enfermedad, según determinación de la CFSE o de la Comisión Industrial, el CDORH proveerá Acomodo Razonable a los (las) trabajadores (as) que así lo soliciten bajo las disposiciones del American with Disabilities Act.

 Sección 5: Todo (a) empleado (a) que sea dado de alta para trabajar deberá presentarse a su trabajo, ante su supervisor(a), en el sitio donde trabajaba cuando sufrió el accidente, en la fecha que indica el alta, a menos que apele la decisión de la CFSE alegando no poder desempeñarse en su trabajo, en cuyo caso deberá notificar de dicha apelación al CDORH el que le autorizará el disfrute de sus licencias acumuladas, si algunas, o licencia sin sueldo, hasta que el caso sea visto en apelación y se tome una determinación por la Comisión Industrial o por la CFSE sobre si el (la) empleado(a) tiene derecho a recibir tratamiento en descanso. En caso de que la determinación anterior fuera que puede trabajar, deberá presentarse a su trabajo ante su supervisor(a) de la Unidad donde trabajaba, en la fecha en que indique tal determinación.

Sección 6: El CDORH concederá el tiempo necesario a esos (as) empleados(as) que tengan que reportarse a un dispensario de la CFSE para tratamiento ambulatorio por orden facultativa, con cargo a su licencia por tiempo compensatorio acumulado. Del (la) empleado (a) no contar con la acumulación de tiempo compensatorio, el CDORH autorizará hasta un máximo de cinco (5) citas por cada año de la vigencia de este Convenio Colectivo, no acumulables para otros años, en un dispensario de la CFSE para recibir tratamiento ambulatorio por orden facultativa, sin cargo a licencia alguna. El empleado tendrá que presentar evidencia de que estuvo recibiendo dicho tratamiento ambulatorio. Del (la) empleado (a) haber utilizado las cinco (5) citas antes mencionadas, y necesitar tiempo adicional para tratamiento ambulatorio, dicho tiempo adicional le será descontado de su licencia por enfermedad y, en caso de no contar con ésta, de su licencia de vacaciones. Del empleado no contar con balance alguno en sus licencias por tiempo compensatorio, enfermedad o vacaciones, se le concederá licencia sin sueldo para asistir a un dispensario de la CFSE a recibir tratamiento ambulatorio. Disponiéndose que, en todo caso, el (la) empleado (a) deberá regresar a su sitio habitual de trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.



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

Sección 8: En el día en que el (la) empleado (a) sufra un accidente de trabajo y, por consiguiente, tenga que reportarse al dispensario correspondiente ese mismo día, no se le descontará dicho tiempo de ninguna licencia.

Artículo XXX Licencia Sindical

Sección 1.1: El CDORH concederá hasta ocho (8) horas mensuales, no acumulables, sujeto a la necesidad de utilizar las mismas y manteniendo un registro de éstas con su supervisor(a) inmediato(a), al (la) empleado(a) que se desempeñe como Presidente del Sindicato de Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos durante la vigencia de este Convenio Colectivo, sin cargo a ninguna licencia ni a su salario, para discutir asuntos oficiales de los(as) empleados(as) incluidos(as) en la Unidad Apropriada, con los propios empleados(as), los delegados, o para discutir con sus asesores o en cualquier otra gestión relacionada con la administración de este Convenio, siempre y cuando este empleado no sea nombrado como un delegado de la Unión a tenor con el Artículo VII de este Convenio Colectivo.

Sección 1.2: En ausencia del Presidente, el Vice-Presidente, el Secretario de Actas o el Secretario de Formación de la Unión tendrá autorización para utilizar dichas horas o lo que reste de las mismas, con previa notificación escrita al (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos del CDORH, siempre y cuando el (la) empleado(a) que vaya a utilizar dichas horas tampoco haya sido nombrado como un delegado de la Unión a tenor con el Artículo VII de este Convenio Colectivo.

Sección 1.3: Del Presidente, el Vice-Presidente, el Secretario de Actas o el Secretario de Formación de la Unión también ser nombrados como delegado(a) de la Unión, podrán utilizar tiempo correspondiente al veintiocho por ciento (28%) de su tiempo laborable mensual en su función como delegado(a) cuando se desempeñen, para los propósitos de este artículo, en ausencia del Presidente del Sindicato de Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional.

Sección 1.4: Según establecido en el Artículo VII de este Convenio Colectivo, para el cómputo de este tiempo, no se tomará en consideración el tiempo dedicado a (1): casos de Arbitraje ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en que el(la) delegado(a) comparezca como testigo o representante de la CUTE; (2) casos en que el (la) delegado(a) comparezca ante el Comité de Ajuste del Procedimiento para Querellas establecido en este Convenio

Colectivo; y (3) en circunstancias extraordinarias según definidas en la Sección 12 del Artículo VII de este Convenio Colectivo.

Sección 2: El CDORH concederá Licencia Sindical a los empleados(as) sindicados(as) que se desempeñen como miembros del Comité Ejecutivo del Sindicato de Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos para sus reuniones ordinarias. Según surge del Artículo VII, Sección 2, de la Constitución del antedicho sindicato aprobada el 20 de mayo de 2005, el Comité Ejecutivo se compondrá de siete (7) miembros. Estas reuniones serán notificadas previamente de modo que no se afecten los servicios que rinde el CDORH y estarán limitadas a una (1) reunión mensual durante un período de siete y media (7 ½) horas.

Artículo XXXI Gastos de Transportación, Millaje y Dietas

Sección 1 Todo empleado sindicado a quien se le requiera viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales o cuando a un empleado le sea requerido que se reporte a trabajar fuera del lugar habitual de trabajo, le aplicará las disposiciones del Reglamento de Viajes promulgado por el CDORH, sujeto a las siguientes disposiciones:

- 1.1 Se le reembolsará el millaje incurrido a razón de cuarenta y siete centavos (\$.47) por milla o conforme a la reglamentación aplicable de ser superior.
- 1.2 En viajes que un empleado transporte a otro empleado, en el referido vehículo, al empleado se le concederá un reembolso de dos centavos (\$.02) adicionales por milla, por cada pasajero adicional por milla recorrida.
- 1.3 El empleado tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:
 - a) En viajes o asuntos oficiales dentro de los límites jurisdiccionales de P.R.:
 - i. Si el empleado debe partir de su casa antes de las 6:30 a.m. recibirá cinco dólares (\$5.00) por desayuno.
 - ii. Si el empleado debe permanecer fuera durante su periodo para almorzar, recibirá nueve dólares (\$9.00) de almuerzo.
 - iii. Si el empleado debe permanecer fuera y no regresa antes de las 7:00 p.m. recibirá nueve dólares (\$9.00) por cena
 - b) En viajes o asuntos oficiales fuera de los límites jurisdiccionales de P.R., los reembolsos se realizarán según las disposiciones del reglamento promulgado por el CDORH
- 1.4 Los gastos de alojamiento serán sufragados por el CDORH a base de los gastos realmente incurridos. El CDORH coordinará el lugar de alojamiento según sus procedimientos de adquisición de bienes y

servicios. De surgir la necesidad de coordinar el alojamiento de un empleado, el mismo deberá contar con la aprobación expresa del Director Ejecutivo del CDORH o su representante autorizado

- 1.5 El pago en cheque o depósito directo por concepto de dietas y millaje se efectuará dentro de los próximos treinta (30) días laborables de haberse rendido el informe de dietas y millaje por el empleado a su supervisor inmediato o la persona designada por éste para tal propósito. El empleado someterá un informe de dietas y millaje por mes dentro de los primeros diez (10) días calendario del próximo mes.

Sección 2 Cuando a un miembro de la Unidad Apropriada se le autorice utilizar su vehiculo de motor privado para uso oficial, tendrá la cubierta del seguro de responsabilidad pública del CDORH.

Artículo XXXII Desperfectos en Equipos de la Planta Física o Servicios Esenciales

Sección 1: En caso de que surjan desperfectos en el sistema eléctrico, sistema de acueductos, o sistema de acondicionadores de aire o cualquier mejora en la planta física que no puedan ser reparados en un tiempo razonable y que dificulte continuar las labores, se llevará a cabo el siguiente procedimiento:

Sección 2: El Delegado de la Unión que corresponda y la persona designada por el Director Ejecutivo del CDORH para el manejo de situaciones de desperfectos en el centro de trabajo, se reunirán para obtener información sobre la avería o desperfecto y el tiempo estimado que tomará su reparación.

Sección 3: Una vez se determine lo anterior, se procederá según se describe a continuación:

a. De ocurrir una situación, desperfecto o avería que provoque que no haya agua, servicio de energía eléctrica o sistema de acondicionadores de aire, conforme expuesto en la Sección 1 de este Artículo, luego de haber transcurrido dos (2) horas consecutivas, se recesarán las labores hasta el día laborable siguiente, sin descuento alguno en las licencias o sueldos de los empleados sindicados.

b. Excepto, en situaciones donde las necesidades del servicio requieran que algún personal se mantenga realizando sus funciones por urgencia e importancia de éstas. En estos casos, se discutirá dicha situación con el Delegado de la Unión; y el Patrono proveerá un ambiente de trabajo seguro y adecuado para continuar con las labores.

Artículo XXXIII Bono de Navidad

- Sección 1:** El Patrono otorgará un Bono de Navidad durante el mes de diciembre de 2006, por la cantidad de Mil Dólares (\$1,000.00), a todo(a) empleado(a) sindicado del CDORH que reúna los requisitos que dispone la Ley para recibir este beneficio. El Patrono concederá el Bono de Navidad en o antes del día 20 de diciembre de 2006.
- Sección 2:** Si por legislación se concede un Bono de Navidad a los(as) empleados(as) públicos cubiertos por la Ley Núm. 45, que sea mayor a la cantidad de dinero acordada en este Artículo, el Bono de Navidad aquí acordado se ajustará a lo dispuesto mediante la legislación que se apruebe a esos efectos. El Bono de Navidad acordado en este Artículo no será adicional al concedido mediante legislación.
- Sección 3:** En aquellos casos en que antes del 30 de noviembre el empleado cubierto por este Convenio Colectivo haya trabajado por un período de seis (6) meses o más, hubiere muerto o se hubiere acogido al retiro, o hubiere sido reclutado por las fuerzas armadas de los Estados Unidos, tendrá derecho al Bono de Navidad en proporción al total del salario devengado durante el año, al igual que sí hubiere continuado en servicio activo hasta la terminación del Convenio Colectivo.
- Sección 4:** Las licencias con paga por enfermedad y por maternidad se considerarán tiempo trabajado a los efectos del pago de este bono.
- Sección 5:** El tiempo que se disfrute de licencia sin sueldo no se tomará en consideración para el cómputo del tiempo trabajado a los efectos del pago del bono excepto en aquellos casos en que la licencia sin sueldo sea por motivo de enfermedad. En este último caso, dicho periodo se considerará como tiempo trabajado para efectos del bono.
- Sección 6:** El pago de Bono de Navidad se regirá por las disposiciones de Ley, en relación a que empleados cualifiquen para dicho bono en proporción al tiempo rendido a sus labores en el CDORH y en otras agencias gubernamentales.

Artículo XXXIV Derechos Adquiridos

Sección 1: Todo derecho o beneficio, concedidos por ley o reglamento que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier empleado(a) individual o colectivamente que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este convenio, no le será menoscabado a dicho empleado(a) o grupo de empleados(as).



Artículo XXXV Seguridad y Salud en el Trabajo

- MS*
- Sección 1:** El Patrono proveerá a cada uno de sus empleados, un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que puedan causar muerte, lesiones o enfermedad.
- Sección 2:** El Patrono y la Unión crearán un Comité de Salud y Seguridad que estará integrado por dos (2) representantes de cada una de las partes.
- Sección 3:** Entre sus funciones, este Comité podrá realizar inspecciones para identificar riesgos en el lugar de trabajo y hacer recomendaciones al Director Ejecutivo del CDORH para su corrección, antes de recurrir a los foros y organismos correspondientes.
- Sección 4:** El Patrono hará los arreglos necesarios para proveer transportación en caso de ocurrir un accidente en el trabajo que requiera trasladar al empleado lesionado al centro de tratamiento más cercano de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado.
- Sección 5:** Se le concederá tiempo razonable a los representantes de la CUTE para asistir a las reuniones y actividades debidamente convocadas por el Comité establecido en la Sección 2 de este Artículo, sin que se afecten sus salarios o licencia alguna.
- 

Artículo XXXVI Adiestramientos, Aprendizaje y Desarrollo de Recursos Humanos

Sección 1: El Patrono, en su propósito de alcanzar como meta los más altos niveles de excelencia, eficiencia y productividad en el servicio público, establecerá y desarrollará programas de adiestramiento y capacitación para el desarrollo de su personal, sujeto a la disponibilidad de fondos.

Sección 2: Los planes de adiestramiento, capacitación y desarrollo de recursos humanos se harán basados en un estudio de necesidades y prioridades programáticas del Patrono. Los adiestramientos también incluirán áreas específicas relacionadas con la profesión o labor técnica especializada que realicen los miembros de la Unidad Apropriada en el CDORH. En estos casos se reconocerán como tales; seminarios, programas, cursos o conferencias. La CUTE podrá someter al Patrono sus recomendaciones sobre el particular.

Sección 3: La selección de los candidatos a estos adiestramientos la hará el Patrono a base de las necesidades del personal y del Patrono, solicitudes hechas, recomendación de los supervisores y de la CUTE, y la relación de la clasificación del personal y las funciones que desempeña o que podría desempeñar con el tema del adiestramiento. El CDORH no discriminará en el proceso de selección de los candidatos para estos adiestramientos.

Sección 4: El Patrono mantendrá en el expediente de cada uno de sus empleados, un historial de los adiestramientos en los que estos participen. Dicho historial podrá ser utilizado como una de las fuentes de referencia para la toma de decisiones relativas a ascensos, traslados, asignaciones de trabajo, evaluaciones y otras acciones de personal. El historial de adiestramiento del empleado podrá incluir evidencia de participación en adiestramientos por iniciativa propia, en entidades educativas reconocidas.

Artículo XXXVII Programa de Becas

Sección 1: El Patrono podrá establecer un Programa de Becas para estudios post-secundarios con el propósito de mejorar y conseguir personal capacitado para aquellas áreas altamente técnicas y de difícil reclutamiento según las necesidades del servicio.

Sección 2: Los beneficiarios del Programa de Becas para estudios vendrán obligados a prestar servicios al CDORH por tiempo igual al doble del tiempo de estudio, una vez terminados los mismos. Asimismo, el Patrono vendrá obligado a emplear a los becarios en acuerdo a las posibilidades económicas del CDORH y necesidades del servicio expuestas en el contrato de estudio.

Sección 3: En la concesión de becas se cumplirá con los siguientes requisitos:

- a. Se anunciarán las oportunidades para el otorgamiento de becas.
- b. Los candidatos competirán en igualdad de condiciones.
- c. Se seleccionarán candidatos de entre los que resulten cualificados. Si luego de anunciadas las oportunidades y completados los procedimientos hubiera sólo un candidato cualificado, podrá concederse a éste la beca.
- d. Se podrán conceder becas sin oposición cuando las exigencias especiales y excepcionales del servicio, y las calificaciones de los empleados, así lo justifiquen. En estos casos se le notificará a la CUTE las circunstancias que justifiquen tal concesión dentro de los siguientes diez (10) días laborables de la selección del (la) empleado(a). Las becas sin oposición se anunciarán internamente mediante convocatoria de intención para saber si hay más de un(a) (1) candidato(a) interesado(a) en la misma.
- e. Las personas seleccionadas para obtener becas para estudios formalizarán contratos comprometiéndose, entre otras cosas, a trabajar en el CDORH por el tiempo establecido en la Sección 2 de este Artículo.

- f. Toda persona a quien se le haya concedido una beca para estudios que no cumpla con la obligación contraída, reembolsará la cantidad invertida de los fondos desembolsados y será inelegible para futuras otorgaciones de becas.

Sección 4: La determinación para la otorgación de becas no será arbitraria ni caprichosa.

Sección 5: Todo becario que sea nombrado al completar sus estudios, estará exento de tomar el examen correspondiente a la clase de puesto, o su equivalente en otros planes de valoración, para la cual se le otorgó la beca.

Sección 6: La Unión podrá hacer recomendaciones sobre las solicitudes de becas, las cuales serán concedidas o rechazadas en última instancia por el Patrono, a su discreción.

Sección 7: El CDORH le concederá licencia sin sueldo al (la) empleado(a), por el tiempo laborable durante la duración de la beca. No obstante, podrá cargar el tiempo de estudio a su licencia de vacaciones regulares o tiempo compensatorio.

Artículo XXXVIII Procedimiento para Querellas

Las partes en este Convenio Colectivo acuerdan que de surgir controversias durante la vigencia del mismo, las mismas se resolverán a través del procedimiento que se establece en este Artículo. Además, las partes se comprometen a efectuar un honrado esfuerzo para solucionar, prontamente, cualquier querella. El término "controversia" comprende toda queja o querella que envuelva el interés de uno o más trabajadores que surjan en cualquier unidad o dependencia del CDORH y/o agravio, queja o reclamación relacionada con la interpretación, aplicación, administración o alegada violación de este Convenio Colectivo. Las quejas o querellas podrán ser presentadas por la Unión, o por el Patrono, y se tramitarán conforme a los mecanismos creados en este Artículo y según las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Sección 1: Contenido de las Querellas

Las querellas contendrán, como mínimo, la siguiente información:

1. el nombre del o de los querellantes, si aplica;
2. la clasificación del puesto del o los querellantes, si aplica;
3. la División y el lugar de trabajo en el que laboran los querellantes involucrados o donde surgió la querella;
4. los hechos, incluyendo fecha, hora, exacta o aproximada, y fundamentos que provocan el inicio de la querella;
5. el remedio solicitado por el empleado, por la Unión o por el Patrono;
6. las disposiciones del Convenio Colectivo o Reglamento, alegadamente violentadas; y
7. la fecha de entrega de la querella.

Sección 2: Términos

Todos los términos relacionados a la presentación de una querella en todas las etapas de este procedimiento, serán improrrogables y jurisdiccionales para todas las partes, excepto que el CDORH y la CUTE a través de sus representantes oficiales decidan, por mutuo acuerdo, extender cualquier término en particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado.

Consecuentemente, cualquier querrela que no sea presentada dentro de los términos dispuestos a continuación en cada uno de los pasos o etapas del procedimiento, estará prescrita. No obstante lo anterior, las partes podrán, por mutuo acuerdo, obviar cualquiera de los pasos del procedimiento con el fin de adelantar la solución final de una querrela o someterla directamente a Arbitraje.

Sección 3: Primera Etapa

- a. Cualquier querrela que surja, según las disposiciones de este Artículo, será discutida en primera instancia dentro del término de diez (10) días laborables, desde el momento en que surja, con el Supervisor inmediato o el Director del centro de trabajo del empleado (excepto en los casos en que una controversia se origine por una acción tomada directamente por el Director Ejecutivo del CDORH o sus Directores Auxiliares), teniendo la obligación el Director o el Supervisor de contestar la misma por escrito dentro de los siguientes diez (10) días después de haberse discutido la misma con el Delegado o Representante de la CUTE.
- b. De no estar conforme la Unión con la decisión en el caso, se apelará la misma por escrito dentro de los diez (10) días siguientes al recibo de la decisión o de la terminación del primer paso, al Comité de Ajuste, según se dispone en la Sección 4, de este Artículo.
- c. En los casos en que la controversia surja como resultado de una decisión o acción tomada por el Director Ejecutivo del CDORH o sus Directores Auxiliares, la querrela se radicará en la Segunda Etapa de este procedimiento (Comité de Ajuste).
- d. El Patrono podrá presentar cualquier querrela contra la Unión, sus oficiales, delegados(as), representantes o representados, directamente al Comité de Ajuste que se describe en la próxima sección, dentro de un término no mayor de diez (10) días laborables a partir de la ocurrencia del hecho que dio margen a la misma.

Sección 4: Segunda Etapa (Comité de Ajuste)

La Segunda Etapa consistirá de un Comité de Ajuste compuesto por cuatro (4) miembros, dos (2) del CDORH y dos (2) de la CUTE. Los representantes del CDORH serán el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos o su representante y otro representante que éste(a) designe. Los representantes de la CUTE serán el Presidente del Capítulo o Vicepresidente y otro representante designado por la Unión. El Comité de Ajuste entenderá en las querellas después de finalizada la primera etapa, excepto cuando se disponga en este Convenio Colectivo que entenderá en primera instancia, en cuyo caso la querella deberá radicarse dentro de los diez (10) días laborables siguientes al momento en que se tenga conocimiento de la violación alegada. Las apelaciones al Comité de Ajuste se radicarán dentro de un término improrrogable de diez (10) días siguientes al recibo de la decisión emitida en la primera etapa. El Comité de Ajuste deberá reunirse dentro de los diez (10) días siguientes a la radicación de la querella para iniciar la discusión de ésta, y deberá resolver la misma en un término que no excederá de quince (15) días desde su radicación. Este término podrá ser prorrogado por acuerdo de los miembros del Comité de Ajuste. No obstante, se adjudicará la querella en contra de aquella parte, sea el querellante o el Patrono, que se ausente sin justa causa de cualquier reunión convocada ante el Comité de Ajuste. La querella podrá ser dilucidada siempre que, al menos, un representante de ambas partes esté presente. El Comité de Ajuste levantará Actas de todas sus reuniones, las mismas serán firmadas por sus respectivos representantes y formarán parte del expediente de la querella. Los miembros del Comité de Ajuste coordinarán todo lo relacionado con la convocatoria de reuniones, agendas de casos a discutirse, citaciones y otros aspectos relacionados con esta Segunda Etapa, incluyendo, pero no limitándose a, requerir a las partes la producción de aquellos documentos y/o testigos que estimen pertinentes para poder adjudicar una controversia ante su consideración.

En caso de que el Comité de Ajuste no logre cumplir su encomienda según dispuesto, la querella pasará al próximo paso en el procedimiento. Las apelaciones del Comité de Ajuste se harán ante el Servicio de Arbitraje que provee la Comisión

de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. A todo empleado que comparezca al Comité de Ajuste se le pagará dieta y millaje según lo dispuesto, a tales fines, en el presente Convenio Colectivo y no se le descontará el tiempo laborable que para estos propósitos utilice.

Sección 5: Arbitraje

De no llegarse a un acuerdo entre los miembros del Comité de Ajuste, cualquiera de las partes, individual o conjuntamente, y por medio de sus representantes, podrá proceder a radicar una querrela, por escrito, ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, dentro de los diez (10) días laborables siguientes a la decisión del Comité de Ajuste.

La parte que radique la querrela ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público tendrá la obligación de notificarlo a la otra parte, con copia de dicha querrela, no más tarde del día laborable siguiente a la fecha de su radicación, ya sea a través de un servicio de mensajería con acuse de recibo, envío de fax con confirmación de recibo o mediante el servicio de correo certificado con acuse de recibo. El Árbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto ante él sometida por las partes.

El Árbitro resolverá la controversia ante su consideración conforme a derecho, rindiendo un laudo por escrito, formulando las correspondientes determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. El laudo será final y obligatorio para las partes siempre que sea conforme a derecho y no adolezca de alguna de las causales de nulidad reconocidas por la jurisprudencia. Nada de lo aquí dispuesto faculta el Árbitro para alterar, modificar, cambiar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.

Sección 6: Casos de Suspensión y Destitución

A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de hacer efectiva una suspensión de empleo o sueldo o una destitución, las Partes han acordado el siguiente procedimiento:

1. El CDORH notificará al empleado la intención de destituirlo, o suspenderlo de empleo y sueldo, mediante una formulación de cargos.
2. Al notificarle dicha intención, el CDORH citará al empleado a una vista informal a celebrarse dentro de los quince (15) días calendarios siguientes a haberse enviado la notificación de formulación de cargos.
3. No obstante, podrá suspenderse de empleo, pero no de sueldo, a un empleado con antelación a la celebración de una vista informal, cuando la formulación de cargos involucre situaciones en las cuales existan motivos fundados de peligro real para la salud, vida, seguridad o moral de los otros empleados del Patrono, o de cualquier persona que recibe los servicios del mismo. También estarán sujetas a lo anterior, aquellas situaciones en que esté involucrada la destrucción, pérdida de la propiedad o la mala utilización de fondos públicos.
4. El CDORH brindará al empleado afectado la oportunidad de ser oído en una vista informal con la representación de la CUTE a celebrarse ante un Oficial Examinador del CDORH que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.
5. El empleado deberá asistir a la vista informal acompañado de un oficial de la Unión, siendo éste su representante exclusivo.
6. Si el empleado no comparece a la vista informal en la fecha y hora señalada y no ofrece justificación razonable para su incomparecencia, se entenderá que éste ha renunciado a la misma y el CDORH podrá, de inmediato, proceder a hacer efectiva la destitución o suspensión de

empleo y sueldo. La Unión, de no estar de acuerdo, podrá radicar una querella.

- 
- 
7. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal, excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado o testigo, las cuales deben ser claramente expuestas y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud, en cuyo caso la vista será celebrada en un término de cinco (5) días laborables a partir de la fecha en que la vista había sido citada originalmente.
 8. En la vista informal, el empleado podrá hacer todas las alegaciones o planteamientos que estime pertinentes y presentar aquella evidencia documental, incluyendo declaraciones juradas que entienda le favorecen, y/o podrá presentar prueba testifical.
 9. En lugar de asistir a la vista informal, el empleado podrá enviar, por escrito, a más tardar a la fecha en que le se citó a la vista informal, sus alegaciones y pruebas para sostener que el CDORH no debe destituirlo o suspenderlo de empleo y sueldo.
 10. Concluida la vista informal, el Oficial Examinador ante quien compareció el empleado, hará la recomendación correspondiente al CDORH y éste tomará la acción que a su juicio el caso amerite.

Cuando el CDORH suspenda de empleo y sueldo o destituya a un empleado, el caso se tramitará como sigue:

- a. Si un empleado considera injusta la suspensión de empleo y sueldo o su destitución, deberá presentar una querella ante la CUTE.
- b. En caso de que la CUTE también considere la suspensión de empleo y sueldo o destitución del empleado injusta, presentará una querella por escrito dentro de diez (10) días laborables subsiguientes a la notificación de destitución o suspensión de empleo y sueldo del empleado, ante el(la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos del CDORH.

Un representante de la CUTE y el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos, o su representante, discutirán el caso y de no poderse poner de acuerdo, se procederá como está señalado en la Sección 4, precedente.

Sección 7: Equidad en el Vencimiento de Querellas

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

Sección 8: Al computar cualquier periodo de tiempo establecido en este Artículo, no se incluirá el primer día del evento o acto. El último día del periodo se computará, excepto, en los casos de periodos no laborables y que dicho día sea sábado, domingo o día feriado, en cuyo caso se computará hasta el próximo día laborable del Patrono. Por ello, los sábados, domingos, días feriados, y cualquier día declarado libre o concedido con o sin cargo a alguna licencia, no serán considerados días laborables.

Artículo XXXIX Beneficios por Jubilación

DM
Sección 1: El Patrono auspiciará un programa para los empleados en proceso de jubilación el cual incluirá orientación y seminarios sobre los planes de retiro, ajuste social y psicológico y sobre la legislación aplicable. Será responsabilidad del (la) miembro de la Unidad Apropriada próximo a jubilarse, solicitar a la Oficina de Recursos Humanos del CDORH participar en el programa.

Sección 2: La CUTE podrá recomendar seminarios y conferencias sobre temas relacionados en los cuales participarán los empleados de la Unidad Apropriada que estén dentro de los tres (3) años precedentes a su derecho al retiro.

Sección 3 El Patrono se compromete a reconocer cualquier programa de retiro incentivado o retiro temprano que sea aplicable al CDORH y extensivo a sus empleados cubiertos por la Ley Núm. 45 y aprobado mediante legislación a tales efectos durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Sección 4: El Patrono concederá a todo empleado que se acoja a la jubilación y que haya trabajado por lo menos diez (10) años en el CDORH una bonificación de quinientos (\$500.00) dólares. Esta bonificación es independiente de cualquier otro tipo de legislación que pueda ser aprobada durante la vigencia de este Convenio Colectivo.

Artículo XL Cuidado Diurno para Niños(as)

JM
Sección 1: El Patrono brindará los servicios de cuidado de niños para los hijos(as) de los miembros de la Unidad Apropriada a través del Centro para el Desarrollo Infantil del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ubicado en Hato Rey ("el Centro"). Los servicios se ofrecen a niños(as) que tengan de 2 a 5 años y que estén entrenados para ir al baño. Todos los empleados que tengan hijos(as) entre las edades antes indicadas deberán matricular a los niños en el Centro mientras haya espacios disponibles.

Sección 2: En los casos que no puedan utilizarse los servicios del Centro por no cumplir con los requisitos establecidos por el mismo o en el caso de los empleados de los centros de apoyo del CDORH, el Patrono reembolsará el costo del centro de cuidado seleccionado por el empleado(a) hasta un máximo de \$150.00 mensual por hijo(a) en edad pre-escolar y hasta un máximo de dos (2) hijos(as) por empleado(a). El centro de cuidado seleccionado debe estar certificado por el Departamento de la Familia, según se evidenciará por el empleado(a) ante la Oficina de Recursos Humanos del CDORH.

Sección 3: Para tener derecho al disfrute de este beneficio, el (la) empleado(a) deberá presentar evidencia o recibo del pago realizado al centro de cuidado correspondiente, mensualmente, a la Oficina de Recursos Humanos del CDORH al solicitar el reembolso del mismo.

Artículo XLI Tablón de Avisos

Sección 1: Con el propósito de promover las buenas relaciones obrero-patronales, el Patrono proveerá a la Unión un Tablón de Avisos para el uso exclusivo de la CUTE en la Oficina Central del CDORH.

Sección 2: El Tablón de Avisos podrá ser utilizado para fijar avisos relacionados con reuniones, asambleas, copias de disposiciones de este Convenio Colectivo y avisos sobre nombramientos de delegados; disponiéndose que cualquier otra información que la CUTE desee colocar en dicho tablón, deberá ser previamente discutida con el (la) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos del CDORH o la persona que éste(a) designe para ello.

Sección 3: Asimismo, el Patrono permitirá el uso exclusivo de la CUTE de Tablones de Avisos en la Unidad Estatal para Trabajadores Desplazados y Patronos ubicada en Hato Rey, el Centro de Apoyo del Noreste (Carolina) y el Centro de Apoyo de Ponce.

Sección 4: Ninguno de los Tablones de Avisos podrá ser utilizado para colocar material que sea contrario a los mejores intereses del Patrono, ni de naturaleza política o comercial.

Artículo XLII Disposiciones Generales

Sección 1: Expediente de Personal

Sección 1.1: Los empleados(as) sindicados(as) tendrán derecho a examinar su expediente de personal oficial previa solicitud realizada a la Directora Auxiliar de Recursos Humanos del CDORH. Dicha solicitud deberá hacerse con no menos de dos (2) días laborables de antelación al día en que se desee examinar dicho expediente por el empleado(a) o por la CUTE, cuando se trate de empleados(as) sindicados(as) afiliados(as) a la Unión. Cuando sea necesario examinar un expediente, como parte de un procedimiento de querrela, el mismo estará disponible para su examen al día siguiente de su solicitud.

Sección 1.2: Los expedientes serán examinados en presencia de la (el) Director(a) Auxiliar de Recursos Humanos del CDORH o a quien éste(a) delegue a esos efectos.

Sección 2: Eliminación de Acciones Disciplinarias

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, el CDORH eliminará del expediente de personal de los(as) empleados(as) sindicados(as) todo memorando, comunicación o documento en el cual conste una reprimenda escrita impuesta por el CDORH, a los dieciocho (18) meses de tomada dicha acción, siempre que durante dicho periodo el (la) empleado(a) no sea sujeto de medidas correctivas o acciones disciplinarias.

Sección 3: Notificaciones

El CDORH enviará copia a la CUTE, simultáneamente, de los siguientes documentos que le envié a cada empleado(a) incluido en la Unidad Apropiaada: Nombramiento, Cambios en la Jornada de Trabajo, Reclasificación, Ascenso, Traslado, Labor Interina, Acciones Disciplinarias, Evaluaciones y pasos por mérito.

Sección 4: Respeto y Consideración

El CDORH y sus funcionarios, y la CUTE y sus oficiales, se obligan a darse mutuamente el mejor trato, respeto y consideración a fin de mantener las mejores relaciones entre los (las) empleados(as), la Unión y el Patrono.

Sección 5: Uniformes

AM

Anualmente, el CDORH entregará tres (3) uniformes a los(as) empleados(as) que se les requiera su uso. El uniforme constará de tres (3) pantalones, tres (3) camisas y un (1) par de zapatos de seguridad, para aquellas clasificaciones que así lo requieran. En el caso de empleadas que no deseen utilizar pantalón, éstas podrán solicitar faldas. La entrega de los uniformes antes identificados se realizará, a más tardar, durante el transcurso del mes de noviembre.

El uso de uniformes y zapatos de seguridad -en cumplimiento con la Ley de Seguridad y Salud de Puerto Rico- en las clasificaciones de empleados(as) que el CDORH lo requiera, será compulsorio. En caso de un deterioro o incomodidad de los zapatos de seguridad que pudiera poner en riesgo la seguridad del empleado(a), éstos serán sustituidos una vez el (la) empleado(a) entregue los zapatos deteriorados o incómodos al CDORH. En el caso de zapatos que resulten incómodos, el empleado(a) deberá devolver los mismos inmediatamente antes de ser utilizados para su sustitución.

Sección 6: Registro de Asistencia

Cualquier Sistema para el Registro de Asistencia distinto al que actualmente se utiliza para los(as) empleados(as) sindicados(as) será discutido con la CUTE. Ningún Sistema para el Registro de Asistencia será contrario a las disposiciones establecidas en la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 7: Cambio de Cheques

El Patrono y la Unión se comprometen a fomentar el cobro del salario mediante el mecanismo de depósito directo. El empleado que opte por no cobrar mediante el depósito directo, tendrá hasta treinta (30) minutos para cambiar su cheque de salario el día de cobro. El tiempo a utilizarse para este propósito deberá coordinarse con el supervisor inmediato de manera que no se afecten los servicios.

Sección 8: Listado de Puestos Existentes en la Unidad Apropriada

Anualmente, el CDORH someterá a la Unión un listado de todos los puestos existentes en la Unidad Apropriada que además del número de éstos contendrá:

- a. El nombre del (de la) incumbente
- b. El área de trabajo
- c. La clasificación y salario

Sección 9: Reubicación (transferencia) por Imposibilidad Física

Cuando por imposibilidad física temporal o permanente, debidamente certificada por un médico, un(a) empleado(a) de la Unidad Apropriada se vea impedido(a) de trabajar en las tareas correspondientes a su puesto, sujeto a que hubiere puestos existentes y vacantes disponibles en la Unidad Apropriada, el CDORH lo (la) reasignará para trabajar en puestos que pueda desempeñar, según sea el caso. El CDORH podrá requerir, previo a que proceda la reasignación, que el (la) empleado(a) comparezca a un médico seleccionado por éste que pueda corroborar el dictamen médico presentado por el (la) empleado(a) y la CUTE. Disponiéndose, que el puesto a ser reasignado el (la) empleado (a), deberá ser de igual o menor clasificación y deberá cumplir con todos los requisitos del puesto.

Sección 10: Campamento de Verano

Sección 10.1: El Patrono mantendrá la aportación económica de hasta \$250.00 por niño(a) hasta un máximo de dos niños(as) por empleado(a), para que los empleados sindicados puedan matricular a sus hijos de 3 a 13 años de edad en un Campamento de Verano.

Sección 10.2: Para tener derecho a esta aportación el (la) empleado(a) debe cumplir con los siguientes requisitos:

- a. Presentar copia(s) de (los) Certificado(s) de Nacimiento de su(s) hijo(s).
- b. Presentar el recibo de pago de la entidad que ofrece los servicios. El mismo debe contener el periodo que cubre el campamento, el costo de la matrícula, el nombre y teléfono de la entidad y el o los nombres de los niños. El recibo deberá entregarse a la Oficina de Finanzas y Presupuesto del CDORH para proceder con el correspondiente reembolso.
- c. Presentar copia de la certificación del Departamento de la Familia, ARPE o el Cuerpo de Bomberos.

Este beneficio económico está sujeto a la disponibilidad de los fondos federales administrados por el CDORH.

Artículo XLIII **Cláusula de Salvedad**



Si por alguna cuestión legal, algún Tribunal mediante sentencia final y firme, declara nula e inconstitucional o en conflicto con la legislación vigente alguna de las Cláusulas, Secciones o Artículos de este Convenio Colectivo, ello no invalidará el resto del mismo y continuarán rigiendo todas las demás partes con todas sus fuerzas y vigor, con excepción de la parte afectada. El Patrono y la CUTE se reunirán en un plazo que no se excederá treinta (30) días después de tener conocimiento de que una parte de este Convenio Colectivo fue declarada nula o está en conflicto, o sea, incompatible con alguna legislación, para discutir una nueva disposición que una vez aprobada pasará a formar parte del presente Convenio Colectivo, con toda fuerza y vigor.



Artículo XLIV Vigencia

Sección 1: Este Convenio entrará en vigor inmediatamente después de su ratificación, según lo dispone la Ley Num. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, excepto se haga alguna disposición específica contraria en alguna de sus cláusulas, en cuyo caso prevalecerá dicha disposición específica.

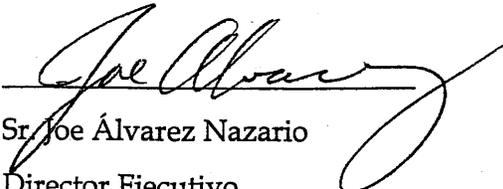
Sección 2: Este continuará en vigor durante tres (3) años desde la fecha de su ratificación, excepto los artículos de Salario, Plan Medico y Bono de Navidad, los cuales se reabrirán a negociación noventa (90) días antes de la expiración del primer (1er) año.

Sección 3: La parte que interese modificar este Convenio Colectivo someterá, por escrito a la otra parte, las modificaciones que interese hacer con no menos de ciento veinte (120) días de antelación a la fecha de vencimiento del mismo. Las partes estarán disponibles y comenzarán a negociar el nuevo Convenio Colectivo treinta (30) días después de recibidas las modificaciones interesadas.

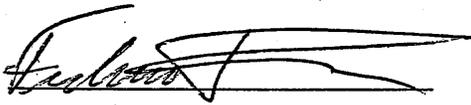
Sección 4: De no haberse terminado la negociación del nuevo Convenio Colectivo a la fecha de expiración dispuesta anteriormente, las partes podrán acordar la extensión del mismo por el término que estimen necesario.

En testimonio de lo cual, las partes suscriben este Convenio Colectivo en San Juan, Puerto Rico, hoy 11 de octubre de 2006.

Por el Consejo de Desarrollo Ocupacional
y Recursos Humanos:


Sr. Joe Álvarez Nazario
Director Ejecutivo

Por la Coordinadora Unitaria de
Trabajadores del Estado (CUTE):


Sr. Federico Torres Montalvo
Secretario General y Portavoz

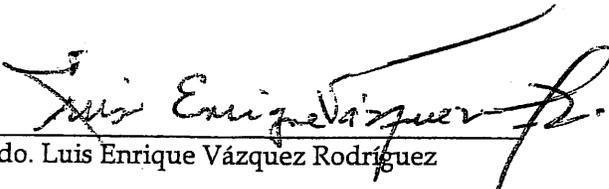


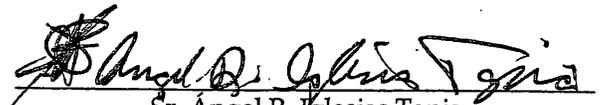
Hon. Román M. Velasco González
Secretario del Trabajo y Recursos Humanos

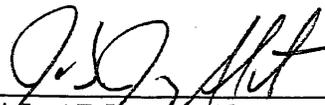
Miembros Comité Negociador

Consejo de Desarrollo Ocupacional
y Recursos Humanos

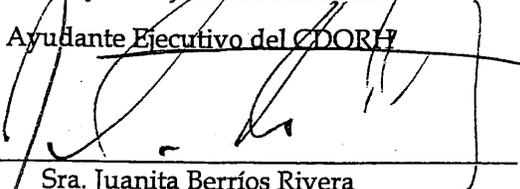
CUTE


Lcdo. Luis Enrique Vázquez Rodríguez
Asesor Legal Externo y Portavoz


Sr. Ángel R. Iglesias Tapia
Presidente SECDORH

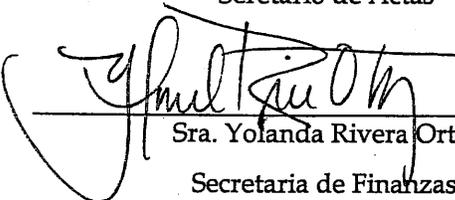

CPA José F. Jiménez Almética
Ayudante Ejecutivo del CDORH


Sr. Rafael del Río Ortiz
Vicepresidente SECDORH


Sra. Juanita Berríos Rivera
Dir. Aux. de Rec. Hum. del CDORH

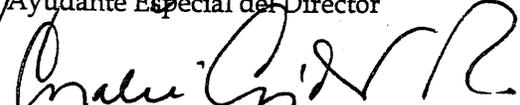

Sr. Gerardo Garatón Pérez
Secretario de Actas

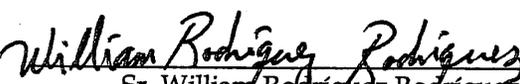

Lcda. Diana Pérez López
Abogada del CDORH


Sra. Yolanda Rivera Ortiz
Secretaria de Finanzas


Srta. Jessica Aragón
Ayudante Especial del Director


Lcdo. Agustín González Laboy
Secretario de Formación


Sra. Coralie Córdova
Ayudante Ejecutiva del Director


Sr. William Rodríguez Rodríguez
Delegado General


Sra. Inés Claudio
Ejec. Área de Finanzas del CDORH


Sra. Clarisol Aponte Fernández
Secretaria de la Mujer



29 de septiembre de 2006

Sr. Joe Alvarez Nazario
Director Ejecutivo
Consejo Desarrollo Ocupacional
Y Recursos Humanos

Estimado señor Alvarez:

Deseo informarle que en la Asamblea del Sindicato de Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos (SECDORH), celebrada durante la tarde del pasado miércoles 27 de septiembre, fue ratificado el Convenio Colectivo, según fue acordado por las partes; por lo que el mismo tiene efectividad desde su fecha de ratificación, según lo dispone la Ley 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada.

Esperamos que según lo dialogado podamos realizar el proceso de firma durante la próxima semana.

Cordialmente,

Federico Torres Montalvo
Secretario General

znr

CALLE CADIZ 1214, PUERTO NUEVO, P.R. 00920
TELS. 781-6649 / 783-6510 • FAX 277-9290

Estipulación sobre Bonificación por finalizar todos los procesos de negociación colectiva pertinentes al Convenio Colectivo 2006-2009 entre el CDORH y la CUTE.

DE UNA PARTE: LA COORDINADORA UNITARIA DE TRABAJADORES DEL ESTADO (CUTE), representada en este acto por su Secretario General, Federico Torres Montalvo y, de ahora en adelante, denominada como la CUTE.

DE OTRA PARTE: El Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos (en adelante el CDORH), representado en este acto por el Lic. Luis E. Vázquez Rodríguez, Portavoz del Comité Negociador del CDORH.

EXPONEN

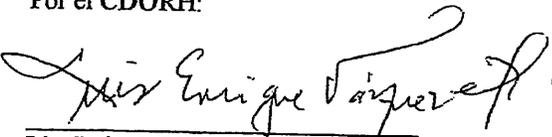
- Sección 1:** El Patrono y la Unión han finalizado la totalidad de los procesos de negociación colectiva correspondientes a las cláusulas de naturaleza económica del Primer Convenio Colectivo al amparo de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, 3 L.P.R.A. secs. 1451 *et seq.*
- Sección 2:** En reconocimiento a la labor que realizan los (as) empleados (as) sindicados (as) del Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, el Patrono otorgará una bonificación de mil doscientos dólares (\$1,200.00) a cada uno(a) de los (as) empleados(as) incluidos (as) en la composición de la Unidad Apropriada de los Empleados del Consejo de Desarrollo Ocupacional.
- Sección 3:** El pago por concepto de la bonificación aquí otorgada se realizará el 5 de diciembre de 2007, siempre y cuando la CUTE confirme por escrito que la totalidad de los acuerdos de naturaleza económica han sido ratificados, y estará sujeto al descuento correspondiente a la aportación pertinente al Seguro Social Federal y la retención contributiva aplicable, de conformidad al ordenamiento jurídico.
- Sección 4:** Ante ello, esta bonificación está condicionada, además, a que, con anterioridad a suscribirse el presente artículo, se suscriba (1) el Artículo XXXIII (A) - Bono de Navidad propuesto por el CDORH el 13 de noviembre de 2007; (2) Artículo XXI (A) - Salarios propuesto hoy 29 de noviembre de 2007; (3) el Artículo XXII (A) - Plan Médico & SINOT, también propuesto hoy 29 de noviembre de 2007; y (4) la enmienda propuesta por el CDORH con relación a la Sección 3 del Artículo XXXVIII - Procedimiento para Querellas.
- Sección 5:** Esta estipulación no sentará precedente alguno para futuras negociaciones.

TAL ES EL ACUERDO al que llegan las partes, en San Juan, Puerto Rico, hoy 29 de noviembre de 2007.

Por la CUTE:

Por el CDORH:


Sr. Federico Torres Montalvo
Portavoz


Lic. Luis E. Vázquez Rodríguez
Portavoz

