

**CONVENIO COLECTIVO
ENTRE EL CUERPO DE EMERGENCIAS MÉDICAS
Y
LA DIVISION DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNION
GENERAL DE TRABAJADORES /1199 AFILIADA A LA SEIU
(UGT)**

**CONVENIO COLECTIVO 2006-2009
ENTRE UGT/1199, SEIU Y CEMRP
CLAUSULA FIRMADAS**

**ARTICULO 1
COMPARECENCIA**

DE UNA PARTE: **EI CUERPO DE EMERGENCIAS MEDICAS DE PUERTO RICO**, agencia gubernamental del Estado Libre Asociado, representada por su Director Ejecutivo, en adelante denominada **“LA AGENCIA O EL PATRONO”**.

DE LA OTRA PARTE: **LA DIVISION DE EMPLEADOS PUBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES /1199 AFILIADA A LA SEIU**, organización sindical representada por sus oficiales autorizados en adelante denominada **“La Unión”**.

ARTICULO 2 DECLARACION DE PRINCIPIOS

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

El derecho a la sindicación permite ejercer el derecho a organizarse para negociar salarios y condiciones de trabajo dentro de los parámetros que establece la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público (en adelante Ley Núm. 45) y que están recogidos en las secciones 2.1 a 2.5 de la misma. Esos parámetros se remiten a tres (3) criterios esenciales, a saber: 1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados(as) públicos(as); 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y 3) promover la productividad en el servicio público. Esta Ley está predicada en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a nuestra política a los fines de que los más aptos(as) ocupen puestos en el gobierno sin que medie discriminación por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano(a), impedimento físico o mental alguno.

Las partes armonizamos en este Convenio la práctica de la negociación colectiva con el sistema de personal basado en el mérito para dar cumplimiento a la política pública de aplicación del Principio de Mérito y sus áreas esenciales que se reafirma en la Ley Núm. 45 y que sobre este particular promulga la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, conocida como Ley para la Administración de los Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Las partes reconocemos en esta iniciativa, que el Sistema de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado es dinámico. La negociación colectiva viene a facilitar el cumplimiento de aquellas disposiciones que contiene el principio de mérito. Visto desde esa perspectiva, la negociación colectiva hará posible que los trabajadores y la Administración se comprometan a mejorar la prestación de los servicios públicos, aumentando su productividad y eficiencia, mejorando las condiciones de trabajo, manteniendo orden y disciplina de forma tal que se construya un sistema de relaciones obrero-patronales efectivo.

Estableceremos un procedimiento para resolver querellas que resulte efectivo y que funcione eficientemente. También se facilitará el que las querellas se puedan resolver al nivel más bajo posible señalado en el procedimiento de quejas y agravios y así ahorrarle dinero al pueblo de Puerto Rico. Finalmente, mantendremos unas relaciones laborales positiva que permitirá que las personas responsables de administrar el

Convenio Colectivo, tengan suficiente autoridad para llevar a cabo discusiones significativas y solucionar las controversias que puedan surgir.

Para dar cumplimiento a nuestros objetivos comunes, las relaciones entre los empleados y la Agencia se basarán en el respeto mutuo. Ambas partes mantendrán abiertos los canales de comunicación efectivos provistos por este Convenio Colectivo.

Que el presente Convenio Colectivo sea motivo de profundo regocijo y satisfacción para todas las partes.

ARTICULO 3 RECONOCIMIENTO DE LA UNION

Sección 1:

La Agencia reconoce a la Unión como representante exclusivo(a) de todos los empleados(as) comprendidos en la Unidad Apropiada, según ésta se define en el Artículo IV sección I, para negociar colectivamente respecto a salarios, jornada de trabajo, quejas y agravios, beneficios marginales y otras condiciones dentro de lo establecido y provisto por la Ley Núm. 45 y según Certificación Número 003, de Representante Exclusivo emitida el 13 de julio de 2003 por la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público.

Sección 2:

De aprobarse cualquier legislación que enmiende la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público o cualquier otra legislación de forma tal que se afecte el reconocimiento a que hace referencia el párrafo anterior, las partes se comprometen a no alterar las disposiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo. Sólo se alterarán dichas disposiciones debido a lo aquí contemplado, mediante estipulación suscrita por ambas partes.

ARTICULO 4 UNIDAD APROPIADA

Sección 1: Incluidos

Todos los empleados del Patrono en las siguientes clasificaciones: Agente Comprador I y II; Técnico de Emergencias Medicas Básico, Auxiliar de Contabilidad I y II; Contador I y II; Conserje; Chofer-Mensajero; Oficinista I y II; Oficinista Mecanógrafa I, II y III; Secretaria Administrativa I, II, III; Técnicos Automotriz I y II; Técnico de Emergencias Medicas Paramédico I y II, Oficial de Nominas.

Sección 2: Excluidos

Ejecutivos, Administradores, Supervisores, Técnicos de Emergencias Médicas Paramédicos III, Empleados Confidenciales, Empleados de Confianza, Empleados Transitorios, Irregulares y Jornales.

Sección 3: INTEGRIDAD UNIDAD APROPIADA

a: La Agencia reconoce la integridad de la Unidad Apropiada y no tomará acción alguna dirigida a socavarla de forma directa o indirecta. La Agencia se reserva el derecho de llevar cualquier acción de clarificación de la Unidad Apropiada a los foros pertinentes y esto no se entenderá como una acción dirigida a socavar la Unidad Apropiada.

b: La Agencia informará por escrito a la Unión, dentro de un término no mayor de treinta (30) días de la fecha en que un empleado apruebe su período probatorio, el nombre del empleado que pase a ocupar un puesto regular de carrera comprendido dentro de la Unidad Apropiada.

c: Ningún empleado cuyo puesto esté comprendido dentro de la Unidad Apropiada podrá ser transferido a una plaza excluida de dicha Unidad Apropiada sin su consentimiento expreso y escrito. La Agencia notificará del nombramiento en dicha plaza, al empleado, con copia a la Unión. No se harán nombramientos de personal de esta naturaleza con carácter retroactivo.

d: La Agencia no podrá conferir poderes y funciones de supervisor o administrador a empleados incluidos en la Unidad Apropiada excepto en casos extraordinarios o por necesidades del servicio. De entender la Unión que no se trata de una situación extraordinaria, presentará una querrela al Comité de Conciliación y en Recursos Humanos en el segundo paso.

Sección 4:

Los empleados no unionados podrán ejercer funciones de la Unidad Apropriada por necesidades del servicio, siempre y cuando no desplacen a los miembros de la Unidad Apropriada.

Sección 5:

La inclusión o exclusión de cualquier empleado(a) de la Unidad Apropriada será por acuerdo de las partes. De no llegar a un acuerdo, las partes podrán utilizar los mecanismos del Convenio Colectivo, Ley o el Reglamento de la Comisión que esté vigente.

Sección 6:

El Patrono enviará simultáneamente a la Unión copia fiel y exacta de toda Circular y Orden Administrativa que dirija al personal perteneciente a la Unidad Apropriada que afecten las condiciones de trabajo.

Sección 7:

El Patrono notificará a la Unión todo ascenso, reclasificación, traslado o nombramiento que se realice dentro de la Unidad Apropriada.

ARTICULO 5 TALLER UNIONADO

Sección 1:

Las partes contratantes acuerdan que cuando un empleado(a) de la Agencia pase a ocupar un puesto con estatus regular dentro de la Unidad Apropriada, luego de aprobar su periodo probatorio, la Agencia vendrá obligada a deducir la cuota correspondiente como miembro de la Unión en los próximo 30 días laborales luego de su nombramiento con estatus regular. En caso de que un miembro de la Unión pase a ocupar un puesto excluido de la unidad apropiada la Agencia procederá a descontinuar los descuentos de cuotas correspondientes.

Sección 2:

La Agencia conviene en deducir de la compensación devenga de cada trabajador(a) miembro de la Unidad Apropriada el importe de la cuota de iniciación y/o de la cuota regular fijada por la Unión conforme de su constitución y reglamento. La Agencia remitirá las cuotas a la Unión en forma dispuesta en el Artículo de Descuento del Cuotas de este Convenio.

Sección 3:

La condición de afiliado a la Unión de determinará ésta sobre la base de su Constitución y Reglamento, en armonía con la Ley 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada y la Certificación de la Comisión de Relaciones del Trabajo.

Sección 4:

A requerimiento escrito de la Unión la Agencia suspenderá o despedirá al empleado que no se afilie o que pierda su condición de afiliado de la Unión.

Sección 5:

En caso de que un organismo competente determine que la suspensión o despido a que se refiere la Sección anterior fuera ilegal, la Unión indemnizará y salvaguardará a la Agencia contra cualesquiera y todas las reclamaciones por daños o penalidades que surjan como resultado de la acción tomada a solicitud de la Unión a tono con este artículo.

Sección 6:

La Agencia notificará por escrito al Presidente de la Unión dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha de su nombramiento o empleo, el nombre, el puesto, el salario, número de empleado, la fecha de nombramiento, el lugar o base de trabajo, la fecha estimada de vencimiento del período probatorio, la dirección postal del empleado nuevo nombrado para ocupar un puesto comprendido dentro de la Unidad Apropriada definida en este Convenio. Igual información se le notificará a la Unión dentro de los quince (15) días siguientes a la fecha en que dicho empleado nuevo se convierta en empleado regular. La Agencia someterá, además, la lista de puesto cubiertos y vacantes.

ARTICULO 6 DESCUENTO DE COUTA

Sección 1:

La Agencia se compromete a deducir del salario de cada empleado la cuota regular y de iniciación fijada por sus miembros de acuerdo a la Constitución y Reglamento y a las disposiciones de la Ley Núm. 45.

Sección 2:

Todo empleado de nuevo reclutamiento pasará a formar parte de la Unidad Apropriada y le será descontada la cuota regular y/o de iniciación a favor de la Unión dentro de los diez (10) días laborables siguiente a la fecha en que haya hecho la deducción. La Unión notificará oficialmente, por escrito, el oficial o funcionario de la Unión autorizado para aceptar el cheque aquí mencionado.

Sección 3:

La Unión y la Agencia tramitarán que el Departamento de Hacienda remita a la Unión el total de cuotas regulares y/o de iniciación, y los cargos por servicio, según apliquen, con una relación del nombre y el número de empleado de los empleados(as) a quienes se le hicieron tales descuentos. Si por alguna situación el Departamento de Hacienda no remite las cuotas dentro de un término de (45) días la Agencia y la Unión llevarán a cabo las gestiones y diligencias pertinentes para que el Departamento de Hacienda remita las remesas correspondientes a la brevedad posible.

ARTICULO 7 DELEGADO Y REPRESENTANTE DE LA UNION

Sección 1:

Los Delegados representarán a la Unión en el proceso de administrar este Convenio Colectivo ante la Agencia y sus representantes en aquellos asuntos que este Convenio Colectivo le reconoce facultad para ello. Estos Delegados representarán y orientarán a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo velarán por el cumplimiento del mismo y tendrán facultad de asistir a sus compañeros de trabajo que tengan una queja o cuando sean requeridos por cualquier jefe o supervisor para que estén presentes en cualquier momento en que vaya a ser disciplinado un empleado que el Delegado represente. El representante de la Agencia notificará al empleado querellante de su derecho a tener un Delegado presente.

Sección 2:

Se le concederá al Delegado en propiedad o al Delegado suplente tiempo razonable durante horas laborables para atender asuntos relacionados con trámites y representación de aquellos empleados que representan o para discutir con funcionario de la gerencia asuntos relacionados y cubiertos por las disposiciones de este Convenio Colectivo, sin afectar en forma alguna ningún tipo de licencia ni su salario en coordinación y acuerdo con los funcionarios designados por el Patrono. Los delegados suplente actuarán sólo en ausencia del Delegado en propiedad o a petición expresa de éste o del Presidente de la Unión, sujeto a disponibilidad de ambas partes.

Sección 3:

Las reuniones entre el Delegado y/u Oficial de la Unión y el empleado, podrán hacerse en el área de trabajo del empleado siempre y cuando no se afecte el servicio y previa coordinación con el supervisor del área. En el desempeño de las funciones de los Delegados, éstos en forma razonable, afectando al mínimo posible las labores de los empleados con quienes deseen hablar, tomando en consideración las necesidades de prestar el servicio.

Sección 4:

Cuando un Delegado necesite ausentarse de su área de trabajo con el propósito de atender un asunto comprendido en sus funciones como Delegado, según definidas en este Artículo deberá darle previa notificación a su supervisor inmediato e informarle del lugar donde realizará estas funciones. Una vez termine su gestión oficial se reintegrará a su trabajo y entregará a su supervisor la certificación de comparecencia, de haber alguna. De incurrirse en tiempo extra debido a esto, el mismo será de cuenta de la unión, de igual forma la dieta y millaje. La Agencia no será responsable del pago de tiempo extra, ni millaje ni dieta de éstos incurrirse.

Sección 5:

La Unión nombrará hasta un máximo de:

Un (1) Delegado en Propiedad y un (1) Delegado Suplente por cada Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo.

Un (1) Delegado en Propiedad y un (1) Delegado Suplente por cada Región.

Sección 6:

La Unión notificará la designación de sus delegados a la Agencia, incluyendo nombre, puesto y lugar designado. Asimismo, notificará cualquier cambio o sustitución dentro de los primeros cinco (5) días laborables de haberse producido. La Agencia reconocerá todos los delegados que la Unión notifique oficialmente.

Sección 7:

La Agencia se compromete a no discriminar con los delegados, y los delegados se comprometen a desempeñar sus funciones en forma ordenada y responsable dentro de los límites del presente Convenio Colectivo.

Sección 8:

La Agencia autorizará por escrito aquellos representantes de la Unión que no son miembros de la Unidad Apropiad para visitar las áreas de trabajo con el objetivo de administrar el presente Convenio Colectivo, conjuntamente con los delegados sin que se afecten las funciones administrativas y operacionales. Las visitas de los representantes u oficiales de la Unión deben coordinarse con el Director Ejecutivo o funcionario asignado.

Sección 9:

Cuando un delegado de la Unión invierta más del cincuenta por ciento (50%) de su tiempo laborable mensual en su función como delegado se convertirá en empleado de la Unión y ésta pagará su salario.

Sección 10:

A los delegados regionales la Agencia le concederá tiempo laborable para reuniones de preparación de las propuestas de Negociación Colectiva o cualquier otro asunto que surjan relacionada a la Administración del Convenio Colectivo, previa solicitud al Director Ejecutivo.

Sección 11:

En la eventualidad de una reorganización o reestructuración de la Agencia, las partes de mutuo acuerdo podrán reabrir a discusión y negociación un nuevo artículo de Delegados y Representante para armonizarlo a la nueva estructura. Las partes acuerdan que de reabrirse a discusión y negociación un nuevo artículo de Delegado y Representantes no se reabrirá a discusión y negociación el resto del Convenio Colectivo.

ARTICULO 8 PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1:

Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones de este Convenio Colectivo serán de la competencia de los organismos y funcionarios creados y designados en este Artículo y de los organismos creados por la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, Título 3 LPRA Sec. 1451 y siguientes conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 2: Definición de Queja

Toda controversia, reclamación, queja o querella de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropiada o la Unión en que se alegue la violación, mala interpretación y/o aplicación incorrecta de términos del Convenio Colectivo.

Toda controversia, reclamación, queja o querella de un miembro de la Unidad Apropiada en que se alegue la violación de sus derechos a la luz de las leyes, reglamentos, cartas circulares y/o memorando del Patrono y del Estado Libre Asociado que se haya hecho formar parte de este Convenio Colectivo, después de eliminar las secciones o partes que no sean aplicables a la Unidad Apropiada. Toda controversia, reclamación, queja y o querella de un miembro de la Unidad Apropiada en que se alegue que el Patrono ha implantado Política Pública de forma discriminatoria y/o con un propósito discriminatorio.

Sección 3: Primer Paso

Las controversias, quejas y reclamaciones deberán presentarse a la brevedad y en todo caso no más tarde dentro de los próximo quince (15) días laborables contados a partir de la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a las mismas o desde que la parte querellante tuvo conocimiento de ellos.

Sección 4:

Toda las querellas, controversias, disputas y reclamaciones que no sean acciones disciplinarias, serán presentadas por cualquiera de las partes o su representante, el empleado o por el representante designado de la Unión al Supervisor de cada Ubicación Base, Despacho u Oficina de Trabajo correspondiente con notificación a la brevedad posible y por cualquier medio de comunicación escrito al Patrono y al funcionario que éste designe para tales propósito disponiéndose que dicho término nunca será mayor de diez (10) días laborables.

Todas las querellas, controversias, disputas y reclamaciones se harán por escrito, firmadas por cualquiera de las partes, sus representantes, el empleado Delegado, o el representante designado por la Unión e incluirá una relación de los hechos. El empleado el representante, cualquiera de las partes, designada por la Unión y el Supervisor de cada Ubicación Base, Despacho u Oficina de Trabajo correspondiente, se reunirán en un plazo no mayor de diez (10) días laborables después de habersele notificado la parte querellante, la controversia, queja, disputa o reclamaciones para considerar la misma. De no llegarse a un acuerdo, el Supervisor de la Ubicación Base, Despacho u Oficina de Trabajo correspondiente, adjudicará la querella, controversia, disputa o reclamación en un término no mayor de diez (10) días laborables notificando por escrito al empleado al representante designado por la Unión y al Patrono en la Oficina Central /o al funcionario designado por éste para tales fines.

Sección 5: Segundo Paso

Cuando la decisión tomada por el Supervisor Inmediato de la Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo no resulte satisfactoria para el miembro de la Unidad Apropriada, éste o su representante, elevará su querella por escrito ante el Director o funcionario designado de la Oficina Central de la Agencia, quien a su vez convocará al Comité de Conciliación en un término no mayor de diez (10) días laborables.

El Comité de Conciliación estará compuesto por dos (2) representantes de la Unión y dos representante del Patrono, disponiéndose que por mutuo acuerdo se podrán designar comités de conciliación adicionales cuando el volumen de querellas así lo requiera.

El Comité de Conciliación realizará una reunión de conciliación de ser necesario, con ambas partes dentro de los próximos quince (15) días a partir de haber recibido la querella. Disponiéndose que de no surgir acuerdo en cuanto a la celebración de esta reunión la misma será mandatoria.

Luego de llevar a cabo dicha reunión de conciliación, el Comité de Conciliación formulará su decisión con determinación de hecho y la notificará por escrito a las partes en un término no mayor de diez (10) días a partir de la fecha en que se celebró la reunión conciliatoria.

Sección 6: Arbitraje

De no llegarse a un acuerdo, el querellante podrá someter el caso ante un Arbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público en un término no mayor de quince (15) días, conforme a lo dispuesto por la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo para Servicio Público de Puerto Rico.

Sección 7:

Todo descubrimiento de prueba con antelación a la vista ante el Arbitro, se hará conforme a directrices de este último y/o a disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión.

Sección 8:

- A. La Comisión de Relaciones de Trabajo del Servicio Público, creada por la Ley Núm. 45, supra, designará un panel de tres (3) árbitros de los cuales el Patrono y la Unión eliminarán uno (1) cada (1), y el resultante quedará seleccionado y actuará como árbitro para la solución de la querrela, controversia disputa, queja o reclamación.
- B. El Arbitro tendrá jurisdicción exclusiva para considerar y resolver toda controversia o asunto que no haya sido resuelto por los representantes de las partes conforme a lo dispuesto en las secciones precedentes, y tendrá jurisdicción original para considerar y resolver cualquier controversia, querrela, queja, disputa, reclamación o asunto que cualquiera de las partes considere no es susceptible de resolución por sus representantes. Además, tendrá jurisdicción exclusiva para considerar toda controversia, disputa, queja o reclamación que surja en la aplicación o interpretación de las disposiciones de este Convenio Colectivo u otro asunto que surja del mismo.
- C. Las decisiones o laudos serán por escrito y redactados por Arbitro. Las mismas serán finales y firmes, conforme a derecho. Solamente podrán impugnarse los laudos de arbitraje por errores de derecho y por las siguientes causales: fraude, conducta impropia, falta de debido procedimiento de ley, violación de la política pública, falta de jurisdicción que el laudo no resuelva toda las cuestiones en controversia y cuando sea contrario a las disposiciones constitucionales que prohíbe que las asignaciones hechas para un año económico excedan los recursos totales calculados para dicho año mediante acción judicial ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones el cual deberá actuar en torno a la misma de conformidad con el reglamento de referido tribunal.
- D. Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el Árbitro la información, documento, posiciones, presupuestos, cifras, alternativas y toda aquella otra evidencia relevante que éste les solicite.
- E. Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje, no acuda ante el Árbitro o que no presenta la información que le fuere requerida, vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste.

- F. Por acuerdo de las partes, el procedimiento podrá ser grabado y el mismo podrá ser guardado y custodiado por el Árbitro. No obstante, cualquier parte tendrá el derecho de grabar el mismo para su propio uso.
- G. El Arbitro tendrá entre otras las siguientes facultades siempre y cuando en la medida que no esté en conflicto con el Reglamento:
1. Tendrá amplia facultad para diseñar remedios en la adjudicación de controversia que le fueren planteadas por las partes.
 2. Resolverá cualquier diferencia de criterios con respecto a los términos y la redacción del acuerdo de sumisión.
 3. Determinará el sitio, fecha y hora para las reuniones y vistas, en acuerdo con las partes.
 4. Citará los testigos que estime necesario y convenientes para la resolución del caso y aquellos solicitados por las partes.
 5. Atenderá y resolverá solicitudes de posposición de vistas.
 6. Dirigirá y presidirá todos los trabajos.
 7. Confirmar, modificar o revocar las sanciones disciplinarias.
- H. El Árbitro resolverá la controversia, queja, querrela, disputa, reclamación o asunto, rindiendo un laudo por escrito, el cual incluirá las determinaciones de hechos y conclusiones de derecho pertinentes, a tenor con las disposiciones de este Convenio Colectivo y del derecho aplicable.
- I. En los casos disciplinarios, el Árbitro podrá revocar, confirmar o modificar la decisión del Patrono o por el funcionario que él le delegue esta función al formular cargos. Cuando el Árbitro exonere al empleado que ha sido suspendido de empleo sumariamente a tenor con lo dispuesto en la Sección 10 (8) de este Artículo, ordenará su reposición en el empleo y el pago de todos los haberes y beneficios marginales dejados de recibir por éste, si algunos.
- J. El Árbitro tendrá facultad para interpretar los términos de este Convenio pero no tendrá facultad para alterar, modificar, añadir o suprimir disposición alguna de este Convenio Colectivo.
- K. El Árbitro emitirá su laudo en un término de tiempo razonable, conforme a las disposiciones del Reglamento de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

Sección 9: Otras Disposiciones

A los fines de este Artículo se entenderá por días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando estos sean feriados, de acuerdo con lo dispuesto en este Convenio Colectivo. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último.

Sección 10: Procedimiento para ventilar cargos Disciplinarios

1. En todos los casos que puedan conllevar medidas disciplinarias, deberán formularse cargos específicos por escrito incluyendo las disposiciones alegadamente infringidas, fechas, lugares y personas aludidas y los mismos se notificarán al empleado y al representante designado de la Unión en la Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo pertinente y a las oficinas centrales de la Unión, no más tarde de noventa (90) días calendarios siguientes a la fecha en que el Patrono o su representante tenga conocimiento oficial de los hechos que dan lugar a los cargos.
2. En caso de despido o suspensión de empleo y sueldo o acción disciplinaria, el Patrono brindará al empleado afectado una oportunidad de ser oído en una vista informal a celebrarse ante un funcionario del Patrono que no haya tenido conocimiento personal de los hechos del caso.
3. A los fines de hacer efectivo el derecho del empleado a ser oído antes de ser efectiva la suspensión de empleo y sueldo, acción disciplinaria o despido, han acordado el siguiente procedimiento:
 - a. El Supervisor inmediato del empleado tendrá veinte (20) días laborables, contados a partir de la fecha en que se tiene conocimiento de los hechos que puedan dar lugar a un despido o suspensión para hacer un informe al Director de Relaciones Laborables. La Oficina de Relaciones Laborables tendrá treinta (30) días laborables adicionales para realizar una investigación de las alegaciones y si llega a la determinación de que procede el despido o suspensión, redactará un informe al Patrono, recomendando que se proceda con el despido o suspensión y las razones para ello. El Patrono a su vez tendrá un término de veinte (20) días laborables para analizar el informe e imponer la sanción recomendada.

En aquellos casos que surjan como consecuencia de auditorias internas o externa del Patrono y/o casos que surjan como consecuencia de informes de unidades administrativas se entenderá que el Patrono tiene conocimiento de los hechos para efectos de este Artículo a partir de la fecha en que se envié el informe al Director de Relaciones Laborables. Será a partir de esta fecha que comenzará a contar el término para que la Oficina de Relaciones Laborables realice

la investigación necesaria y de así proceder, redactar el informe al Patrono.

- b. El Patrono notificará al empleado la intención de tomar acción disciplinaria mediante una formulación de cargos.
 - c. Al notificarle dicha intención el Patrono citará al empleado a una vista informal a los quince (15) días calendarios de enviada la notificación.
 - d. El empleado deberá asistir a la vista informal acompañado de un oficial de la Unión, siendo ésta su representante exclusiva.
 - e. 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 este ha renunciado a la misma y el Patrono, podrá de inmediato proceder a hacer efectiva la acción disciplinaria. La Unión de no estar de acuerdo podrá radicar una querrela de conformidad con este Convenio Colectivo.
 - f. No se admitirán solicitudes de posposición de vista informal, excepto por razones de fuerza mayor que hagan imposible la comparecencia del empleado o testigos, las cuales deben ser claramente expuesta y debidamente documentadas en la correspondiente solicitud en cuyo caso la vista será celebrada en un término de cinco (5) días a partir de la fecha en que la vista había sido citada originalmente.
 - g. 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 presentar prueba testifical.
 - h. En lugar de asistir a la vista informal el empleado podrá enviar por escrito, a no más tardar de la fecha en que se le cita a la vista informal, sus alegaciones y pruebas para sostener que el Patrono no debe disciplinarlo.
 - i. Concluida la vista informal, el funcionario ante quien compareció el empleado hará la recomendación correspondiente al Patrono, y éste tomará la acción que a su juicio el caso amerite.
 - j. Del Patrono tomar la determinación de disciplinar al empleado, la Unión podrá, de no estar de acuerdo con dicha determinación, radicar una querrela de conformidad con este Convenio Colectivo.
4. Todo empleado ya sea personalmente o a través de la Unión, tendrá derecho a treinta (30) días a partir de la fecha de recibo de la notificación de la formulación de los cargos o cuando reciba la determinación del Patrono de la

vista informal, para solicitar la celebración de una vista para la ventilación de los mismos ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, creada por la Ley Núm. 45, supra.

5. En la vista, el empleado tendrá derecho a estar representado por un oficial o representante de la Unión, designado por éste, o por el abogado que la Unión le asigne.
6. Todo descubrimiento de prueba con antelación a la vista ante el Árbitro, se hará conforme a directrices de este último y/o a disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión.
7. La vista disciplinaria será grabada por el Árbitro. La parte que interesa una transcripción escrita de ésta o parte de la misma, sufragará su costo. La grabación estará accesible a cualquier parte que interese regrabarla.
8. Ningún empleado podrá ser sancionado en forma alguna hasta que no se haya seguido y completado este procedimiento y el Árbitro tome una decisión final, excepto según se dispone por las suspensiones sumarias. El Patrono podrá amonestar a un empleado y éste tendrá derecho a impugnar la amonestación mediante el procedimiento establecido en este Artículo.
9. Las sanciones disciplinarias que se utilizarán serán amonestación escrita, suspensión de empleo y sueldo, destitución y suspensión sumaria de empleo, pero no de sueldo.
10. Será causa para la suspensión de empleo, pero no de sueldo antes de la celebración de la vista informal los cargos por situaciones en las que haya motivos fundados de que existe peligro real para la salud, vida, seguridad, o moral de los empleados, o de destrucción de la propiedad del Patrono. Dicha suspensión sumaria no excederá de sesenta (60) días calendarios. El Patrono trasladará provisionalmente al empleado a otro puesto igual o similar en la Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo más cercano posible al que trabaja al momento del traslado, si el Patrono y la Unión de común acuerdo, decide que, por razones de seguridad o tranquilidad del empleado o de sus compañeros se hace indispensable el traslado.
11. El Cuerpo de Emergencias Médicas incorpora en este Convenio Colectivo la filosofía de aplicar medidas disciplinarias progresivas de acuerdo a los hechos de caso a caso tomando en consideración la gravedad de los hechos imputados al empleado.
 - a. No cumplir con los deberes del puesto o empleo.
 - b. Soborno

- c. Conducta inmoral
- d. Incompetencia en el desempeño del puesto.
- e. Negligencia crasa en el desempeño de las funciones del puesto.
- f. Insubordinación
- g. Convicción por un tribunal de justicia por cualquier delito grave o menos grave que implique depravación moral.
- h. Observancia de una conducta desordenada, incorrecta o lesiva al buen nombre de Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico.
- i. Incurrir en violaciones a la Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada, conocida como “Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” y sus Reglamentos según lo determine administrativamente el Director de la Oficina de Ética Gubernamental o un Tribunal con jurisdicción.
- j. Utilizar su posición oficial para fines políticos partidistas o para otros fines no compatibles con el servicio público.
- k. Realizar funciones o tareas que conlleven conflictos de intereses con sus obligaciones como empleado del Cuerpo de Emergencias Médicas.
- l. Dar, pagar, ofrecer, solicitar o aceptar directa o indirectamente dinero, servicios o cualquier otro valor por o cambio de una elegibilidad, nombramiento, ascenso u otras acciones de personal.
- m. Incurrir en violaciones a la Ley Núm. 4 de 23 de junio de 1971, según enmendada, conocida como “Ley de Sustancias Controladas de Puerto Rico”.
- n. No cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 78 del 14 de agosto de 1997, conocida como “Ley para Reglamentar las Pruebas para la Detección de Sustancias Controladas en el Empleo en el Sector Público”.
- ñ. No cumplir con los siguientes deberes y obligaciones:
 1. Asistir al trabajo con regularidad y puntualidad y cumplir la jornada de trabajo establecida.
 2. Observar normas de comportamiento correcto, cortés y respetuoso en sus relaciones con sus supervisores, compañeros de trabajo y ciudadanos.

3. Realizar eficientemente y con dignidad las tareas y funciones asignadas a su puesto y otros compatibles con las que se le asigne.
 4. Corresponder a las instrucciones de sus supervisores compatibles con la autoridad delegada a éstos y con las funciones y objetivos de la agencia.
 5. Cumplir con las disposiciones de las leyes y reglamentos aplicables al Cuerpo de Emergencias Médicas de Puerto Rico y con las órdenes emitidas de conformidad con las mismas.
- o. Abandono de servicio o ausencias frecuentemente injustificadas. Constituirá abandono de servicio permanecer ausente de su trabajo durante cinco (5) días laborables consecutivos sin autorización del supervisor inmediato y sin justificar su ausencia.
 - p. Patrón crónico de ausencias y tardanzas.
 - q. No regresar a sus labores, luego de haber expirado una licencia válida sin justa causa para hacerlo.
 - r. Las querellas, por acción disciplinaria, cuando el Patrono haya tomado la acción sumaria a tenor con la sección 10 (8), tendrán prioridad sobre las demás que se radiquen ante el Árbitro y la vista de ésta se celebrará con la mayor brevedad.
 - s. Cualquier otro cargo disciplinario contenido en el Reglamento de Normas y Procedimiento.
12. Luego de la resolución final del procedimiento disciplinario en el cual se suspenda de empleo y sueldo a un empleado, la suspensión no podrá exceder de un (1) año calendario. La duración de la suspensión guardará proporción con la gravedad de la falta cometida.
 13. En estos procedimientos se le garantizarán a los empleados todos los requisitos del debido procedimiento de ley, reconocidos en los foros administrativos de naturaleza adjudicativa.
 14. En estos procedimientos no aplicaran en forma estricta las reglas de evidencia, pero el árbitro podrá utilizarla con el propósito de que aflore la verdad y que se haya justicia sustantiva. En ningún caso se emitirá una decisión o laudo fundamentada exclusivamente en prueba de referencia que excluye la ley.

15. Ningún empleado será disciplinado o sancionado en forma alguna dos (2) veces por el mismo hecho, transacción o evento.
16. Las querrela por acción disciplinaria tendrá prioridad sobre las demás que se radique ante Árbitro y la vista de estas se celebrará a la brevedad.
17. Todos los términos incluidos en este Artículo serán improrrogables para todas las partes, excepto que el Patrono y la Unión, a través de sus representantes oficiales, decidan extender cualquier término particular, en cuyo caso se especificará el tiempo del nuevo término acordado.

Sección 11: Procedimiento para los Casos de Cesantías

1. En todos los casos que puedan conllevar la separación del puesto del empleado, sin que se entienda como destitución debido a la eliminación de puestos por falta de trabajo o de fondos; cuando el empleado presente un patrón de ausentismo repetido por causas no atribuibles; y cuando el empleado esté reportado al Fondo del Seguro del Estado por más de un (1) año inhábil para trabajar, deberá notificarse por escrito tal acción al empleado y al representante designado de la Unión, de la Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo, no más tarde de sesenta (60) días calendarios siguientes a la fecha en que el Patrono tenga conocimiento oficial de la causa para tomar dicha acción, indicándole expresamente la misma.
2. Todo empleado ya sea personalmente o a través de la Unión tendrá treinta (30) días a partir del recibo de la notificación para solicitar la celebración de una vista para dilucidar la cesantía ante un Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, creada por la Ley Núm. 45, supra.
3. En la vista, el empleado podrá ejercer todos los derechos y prerrogativa que la garantiza la Sección 10 de este Convenio Colectivo. Todas las partes tendrán las mismas garantías del debido proceso de ley.
4. Cuando existan razones fundadas para creer que un empleado sufre de incapacidad física o mental para ejercer sus funciones el Patrono le requerirá a éste por escrito que se le someta a un examen médico ante uno o más médicos designados por el Patrono. Copia del requerimiento serán notificada también al representante designado de la Unión en la Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo y a las oficinas centrales de la Unión, no más tarde los veinte (20) días anteriores a la fecha designada para el examen. Mientras tanto el Patrono podrá relevar al empleado de sus deberes sin privación de sueldo. Si del dictamen médico resultare que el empleado está física o mentalmente incapacitado para desempeñar sus funciones el Patrono notificará por escrito su separación del puesto por el tiempo que dure la incapacidad no más tarde los sesenta (60) días siguientes, contados a partir

de la fecha en que advino en conocimiento del dictamen médico. Además notificará tal acción al representante designado de la Unión en la Ubicación o Base, Despacho u Oficina de Trabajo pertinente en el término antes mencionado, y a las oficinas de la Unión.

5. Si el empleado no estuviere conforme con la acción tomada por el Patrono, podrá personalmente o a través de la Unión, solicitar una vista ante el Árbitro de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público dentro del término de treinta (30) días contados a partir del recibo de la notificación de la acción para dilucidar la cesantía por incapacidad física o mental.
6. En la vista todas las partes podrán ejercer todos los derechos, prerrogativas y garantías procesales del debido proceso de ley que establece la Sección 10 de este Artículo.
7. En este proceso el empleado tendrá derecho a recibir el pago de sus licencias que tengan acumuladas. En caso de que la decisión le sea favorable, el empleado recibirá su sueldo hasta que sea repuesto en su cargo y se le repondrán las licencias que hubiera agotado.

ARTICULO 9 ESTABILIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO

Sección 1:

En caso de fusión de la Agencia o cualquiera de sus dependencias con una entidad pública o privada, que la Agencia se divida en estructura separadas o subsidiarias, venta, traspase o arriende propiedad donde trabajen empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, se deberá notificar a la Unión al momento de obtenerse conocimiento oficial de dicha fusión, división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, cierre, traspaso, arrendamiento o expropiación que pueda poner bajo la administración de cualquier otra entidad o persona los servicios que presta el Cuerpo de Emergencia Médicas. La Agencia informará a la nueva entidad de la existencia de este Convenio Colectivo. La nueva entidad reconocerá la Unión (UGT) como la representante de la Unidad Apropriada.

Sección 2:

En la eventualidad que por razón de dicha fusión división en estructuras separadas o subsidiarias, venta, traspaso, arrendamiento, cierre o expropiación desplace empleados de la Unidad Apropriada, la Agencia discutirá con la unión el efecto que esto tenga sobre los empleados regulares con el propósito de evitar tal desplazamiento, considerando todas las alternativas posibles incluyendo la reubicación en otras actividades de la Agencia u otras agencias.

Sección 3:

Si durante la vigencia de este Convenio Colectivo la Agencia adquiriese cualquier facilidad o servicio que actualmente no estuviese siendo administrada por la Agencia y fuere integrado al programa de ésta las plazas nuevas que se creen, así como cualquier plaza vacante en dicha nueva facilidad o servicio que corresponda a la Unidad Apropriada serán cubiertas de acuerdo con las disposiciones de este Convenio Colectivo. El tiempo de antigüedad para los efectos de este Convenio de todo personal que pase a la Agencia mediante este procedimiento empezará a contar desde la fecha de efectividad de su nombramiento como empleado de la Agencia. Las plazas nuevas que se crearen dentro de la unidad apropiada y que quedaren sin llenar con el personal de la Agencia se cubrirán con el personal transferido de conformidad con las disposiciones de este convenio.

Sección 4:

En caso de llevarse a cabo cualquier traspaso, venta, fusión, división en estructura separadas o subsidiarias, arrendamiento de facilidades o expropiación de la Agencia no obstante, lo dispuesto en el Artículo de Vigencia sobre la duración de este Convenio Colectivo, quedará relevada de ahí en adelante de toda obligación bajo el mismo, excepto en cuanto a obligaciones en que ya se hubiere incurrido bajo el Artículo de Procedimiento de Quejas y Agravios y Arbitraje.

ARTICULO 10 SUB-CONTRATACIÓN

Sección 1:

A fin de conservar el empleo de los trabajadores comprendidos en este Convenio Colectivo, la Agencia está de acuerdo en que ningún trabajo o servicio llevado a cabo por el personal de la Unidad Apropriada, será subcontratado, transferido, arrendado asignado o encomendado en todo o en parte a ninguna otra persona o empleado no unionado.

Sección 2:

La Agencia podrá continuar subcontratando el trabajo que al presente está siendo subcontratado y que no resulte en violación de este Artículo.

En aquellos casos en que existan empleados cualificados dentro de la Unidad Apropriada para realizar dicho trabajo, la Agencia y la Unión se reunirán para determinar el mecanismo necesario encaminado a asignar funciones a los empleados de la Unión Apropriada.

La Agencia podrá evaluar las tareas realizadas por los empleados asignados a las nuevas funciones y de entender que los trabajos realizados por éstos cumplen con los requisitos deseados, podrá continuar la contratación de los mismos.

Sección 3:

La Agencia no podrá subcontratar trabajo nuevo o adicional que surja si dicha subcontratación afecta en forma alguna la Unidad Apropriada, excepto:

- a) Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera facilidades o equipo especializado que no se justifica que el Agencia adquiera.
- b) Cuando surja la necesidad de realizar una labor o tarea ocasional que requiera la intervención de personal especializado, para realizar funciones que regularmente no son realizadas por empleados pertenecientes a la Unidad Apropriada.

Sección 4:

Cuando se usan los términos subcontratación o subcontrato en este Artículo se considerará que incluye, sin que se entienda como limitación, cualquier contrato de servicio o trabajo efectuado por los miembros de la Unidad Apropriada. En forma alguna la referida subcontratación desplazará a los empleados miembros de la Unidad Apropriada.

ARTICULO 11 DERECHO GERENCIALES

La Agencia tendrá la prerrogativa de dirigir sus operaciones. Por lo tanto, la Agencia retendrá el control exclusivo de todos los asuntos concernientes a su operación, manejo y administración de la Agencia, así como todos aquellos poderes y prerrogativas tradicionalmente reservados a la Gerencia, incluyendo la facultad de tomar acciones disciplinarias justificadas, salvo como expresamente están limitados dichos poderes y prerrogativas por este Convenio, los reglamentos y leyes aplicables.

Dichos poderes no serán utilizados en forma arbitraria, ni caprichosa o en forma alguna que atente contra la dignidad del empleado, ni con el propósito de discriminar contra éste o contra la Unión, ni para actuación alguna que constituya una violación a los dispuesto en este Convenio, los reglamentos y leyes aplicables.

ARTICULO 12 DERECHO ADQUIRIDOS

Sección 1:

Todo derecho, concesión o beneficio establecido por Leyes y Reglamentos aplicable a la Agencia que a la firma de este Convenio Colectivo esté disfrutando cualquier miembro de la Unidad Apropriada, individual o colectivamente, que no haya sido modificado, revocado o alterado por las disposiciones de este Convenio Colectivo, no le será de menoscabo a dicho empleado o grupo de empleados.

ARTICULO 13 ASCENSO Y TRASLADO

Sección 1:

El cambio de un empleado de un puesto a otro para el cual se haya provisto una retribución mínima más alta, se entenderá como un ascenso.

Sección 2:

Todo ascenso será hecho en violación al principio de mérito será anulable.

Sección 3:

Los empleados regulares de la Unidad Apropriadada gozarán de las mismas condiciones en casos de ascensos, siempre y cuando cualifiquen, según dispone en el Reglamento a tenor con la Ley Núm. 184 del 3 de agosto de 2004, según enmendada.

Sección 4:

En todo caso en que un empleado esté sujeto a un periodo probatorio, el supervisor inmediato hará por lo menos tres evaluaciones, en periodos de tiempo equitativos. Ningún empleado estará sujeto a un periodo probatorio mayor que el establecido en el Plan de Clasificación.

Las evaluaciones tendrán que ser discutidas con el empleado. El empleado tendrá derecho a estar acompañado por el Delegado o representante de la Unión, de requerirlo el empleado. Si el empleado no está de acuerdo con la evaluación firmará la misma como acuse de recibo y podrá poner una nota que esta en desacuerdo con la evaluación. En todo caso, el empleado tiene derecho a que se le dé copia de la evaluación final.

Sección 5:

Toda oportunidad de ascenso o creación de nuevo puesto dentro de una Región o el sistema, se anunciará mediante Convocatorias, las cuales se pondrán en conocimiento de los empleados, mediante publicación en los Tablones de Edicto u otro lugar adecuadamente visible, en cada lugar o centro de trabajo.

Sección 6:

Toda Convocatoria contendrá el título del puesto, el sueldo básico y la escala de retribución, el lugar o lugares de trabajo, los requisitos mínimos y evidencias necesarias, la naturaleza del trabajo, la fecha límite para radicar la solicitud y toda otra información relevante.

Sección 7:

Las Convocatorias se publicarán con no menos de treinta (30) días de plazo para radicar las solicitudes.

Sección 8:

El hecho de que un empleado no acepte un ascenso determinado, no será objeto de medida disciplinaria, ni será descalificado para los ascensos que surjan posteriormente, siempre y cuando cumpla con los requisitos para la clase de puesto al cual va a ser nombrado.

Sección 9:

Cualquier caso en que surja alguna discrepancia en cuanto a cualquier asunto cubierto por este Artículo, deberán ser traídas directamente al Segundo Paso del Procedimiento de Querellas.

Sección 10:

Todo empleado regular que sea ascendido a un puesto de clasificación superior cubierta por este Convenio Colectivo, estará sujeto a un período probatorio conforme a la especificación del puesto.

Sección 11:

Una vez aprobado el periodo probatorio, el empleado pasará a ser empleado regular en dicho puesto. Si el Patrono determina que el empleado no cualifica, éste regresará a su antiguo puesto y su salario será reducido al que devengaba al momento de ser ascendido o el que devengaría de no haber sido ascendido.

Sección 12:

Cuando un puesto quede vacante porque su incumbente ha sido objeto de un ascenso, dicho puesto se cubrirá mediante nombramiento temporero conforme a la necesidad del servicio, hasta que el empleado que fue ascendido apruebe su período probatorio en el puesto que fue ascendido. De la Agencia entender que el puesto no es necesario, se le notificará a la Unión.

Sección 13:

Si el patrono decidiera reclasificar un puesto y el incumbente ha venido desempeñando el trabajo del puesto, según reclasificado, dicho incumbente se le podrá acreditar el tiempo al periodo probatorio en ascenso establecido en este Artículo, con el endoso del Supervisor Inmediato y la aprobación del Director Ejecutivo.

Sección 14:

Se considerará como traslado o reubicación dentro de la Agencia el movimiento de un empleado de un puesto en una clase a otro puesto en la misma clase; de un puesto en una clase a un puesto en otra clase, ambos dentro de la Unidad Apropriada, y con funciones similares, para el cual se haya provisto la misma retribución mínima. Así también se entenderá como traslado el mover a un empleado de una ubicación o región a otra. El traslado o reubicación puede ocurrir dentro de la propia oficina, dentro de un centro de trabajo al otro o de un lugar geográfico al otro.

Sección 15:

El traslado podrá efectuarse a solicitud del empleado o por necesidades del servicio.

Sección 16:

El traslado no se utilizará como medida disciplinaria ni serán arbitrarios.

Sección 17:

Todo traslado se notificará con no menos de quince días (15) días de antelación al mismo. Una sustitución de un empleado por otro por necesidades del servicio de una ubicación a otra dentro de la misma región, no se entenderá un traslado para propósitos de esta sección.

Sección 18:

El empleado deberá reunir los requisitos del puesto del traslado cuando el traslado sea para un puesto en otra clase, el empleado deberá aprobar el examen correspondiente para la clase y estará sujeto al periodo probatorio de éste. Estos requisitos se obviarán cuando el traslado responda a necesidades del servicio.

ARTICULO 14 ANTIGÜEDAD

Sección 1:

Antigüedad se define como el tiempo que un empleado comprendido en la Unidad Apropriadada haya prestado servicios en la agencia desde su última fecha de empleo.

Sección 2:

El Patrono reconoce, como uno de los criterios, el derecho de antigüedad a los empleados regulares cubiertos por este Convenio Colectivo, a los fines de ascensos, adjudicación de nuevos puestos, traslados, cesantías, reemplazo y reasignación de funciones, según de dispone en este Convenio Colectivo.

Sección 3:

La Antigüedad se determinará y el empleo cesará por cualquiera de las siguientes razones:

- Renuncia voluntaria.
- Despido por justa causa.
- Ausencia debido a incapacidad por lesión ocurrida en el curso del trabajo que se le prolongue por uno y medio (1.5) años o más.
- Suspensión temporera (temporary lay-off) por un periodo de un (1) año o más. Si no regresa a su trabajo inmediatamente luego de la expiración de cualquiera de las licencias establecidas en este Convenio Colectivo.

Sección 4:

La Antigüedad no se afectará ni será interrumpida en manera alguna cuando el empleado este en licencia autorizada con o sin sueldo.

Sección 5:

Una vez cada seis (6) meses el Patrono preparará y revisará la lista de antigüedad. La lista incluirá el nombre de los empleados, clasificación, fecha de nombramiento y lugar o ubicación de trabajo. El Patrono suministrará a la Unión copia de la lista.

ARTÍCULO 15: PERIODO PROBATORIO

Sección 1:

Todo empleado nuevo, contratado con el propósito de ocupar un puesto regular vacante o de nueva creación dentro de la Unidad Apropriada, estará sujeto a un periodo a base de la especificación del puesto a partir del cual dicho empleado pasará a ser empleado regular-permanente.

Sección 2:

Una vez cada tres (3) meses el Patrono le notifica por escrito a la Unión en un formulario apropiado con copia al empleado indicando el nombre, dirección y fecha de empleo de todo empleado probatorio, transitorio, jornalero o irregular.

Sección 3:

Una vez que el empleado se convierta en empleado regular-permanente, tendrá derecho a todos los beneficios establecidos en este Convenio Colectivo, disponiéndose que a los efectos de vacaciones, licencia por enfermedad, bono, días feriados y cualquier otro beneficio incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravios, se considerara el tiempo desde que comenzó como empleado probatorio.

Sección 4:

Cuando un empleado ha estado cubriendo un puesto en carácter temporero y surge, de acuerdo a este Convenio Colectivo, la oportunidad de cubrir dicho puesto de manera regular, se le acreditará el tiempo que dicho empleado ha estado cubriendo el puesto de manera temporera, para efectos de competir para la misma.

Sección 5:

De mutuo acuerdo, las partes podrán extender el período probatorio.

ARTICULO 16 ACOMODO RAZONABLE EN EL EMPLEO

Sección 1:

Si un empleado de la Unidad Apropriada no pueda realizar las tareas esenciales del puesto que ocupa y no puede acogerse al Retiro por Incapacidad Ocupacional o No Ocupacional, podrá ser reasignado a otro puesto siempre y cuando: a) pueda realizar las tareas esenciales de otro puesto dentro de la unidad apropiada b) llene los requisitos que exige el patrono, c) puede desempeñarse satisfactoriamente en el mismo y d) estuviera vacante.

El empleado devengará el salario correspondiente al puesto que pase a ocupar y mantendrá los derechos y privilegios de los demás empleados en el Patrono que lo cobijen. El puesto a ser cubierto por dicho trabajador le será asignado sin necesidad de publicarlo.

Sección 2:

A los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, el Patrono no discriminará por razones de impedimentos físicos y se compromete a hacer ajustes para garantizarle, reasignarles empleo o ser ascendido conforme a la aplicación de la Ley ADA.

ARTICULO 17 SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL

Sección 1:

Las normas y reglas de seguridad serán las que aplican conforme a la legislación vigente.

Sección 2:

Tanto la Agencia, como la Unión, reconocen que condiciones seguras de trabajo y prácticas de seguridad son esenciales para evitar daños personales y daños al equipo por lo que acuerdan tomar las medidas necesarias para proteger a los empleados contra accidentes del trabajo.

Sección 3:

La Agencia y la Unión nombrarán cada uno, dos representantes de seguridad al Comité de Seguridad de la Agencia. El mismo se reunirá periódicamente para fomentar la seguridad y realizar inspecciones en las áreas de trabajo cuando surjan problemas de seguridad a base de la información que puedan proporcionarle los oficiales de la Agencia, los supervisores y los delegados de la Unión.

Sección 4:

El Representante de Seguridad de la Unión, será el que la Unión designe. Cada parte designará sus representantes al Comité de Seguridad.

Sección 5:

Cualquier medida de prevención de problemas de salud y seguridad que la Agencia adopte en beneficio de otras personas, será también de aplicación a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, siempre y cuando vayan dirigidos a atender los mismos riesgos.

Sección 6:

La Agencia ofrecerá a los miembros de la Unidad Apropiaada, en cada Región, por lo menos un (1) Seminario de Salud y Seguridad Ocupacional anualmente.

ARTICULO 18 SALARIOS

Sección 1:

La Agencia expresa que es objetivo de esta administración mejorar los salarios y beneficios a los empleados de la Unidad Apropriada mediante la acción ejecutiva y la Negociación Colectiva y el fomento de las mejores relaciones con los Sindicatos.

Sección 2:

Durante el presente año el País atravesó por una crisis presupuestaria que tuvo efectos en la Administración del CEMPR. Luego de amplias discusiones y existiendo la expectativas de que los años fiscales que se avecinan puedan traer mejoras a la situación fiscal de la Agencia las partes acuerdan diferir este artículo de salarios para negociarse en el primer trimestre del año 2007. Esta negociación cubrirá la negociación del segundo y tercer año del presente Convenio Colectivo.

Sección 3:

Para poder asegurar la implementación de los aumentos que pudieran alcanzarse en la sección anterior a tiempo que puedan ser insertados en la petición presupuestaria del año fiscal 2007 –08, las partes convienen retomar la Negociación de este artículo no mas tarde de la segunda quincena del 2007. De forma expedita las partes convienen hacer todos los esfuerzos necesarios para culminar la misma a finales del mes de marzo para que las cantidades acordadas puedan formar parte de la petición presupuestaria a entregarse a la Oficina de Gerencia y Presupuesto y a la Asamblea Legislativa.

Sección 4:

Las partes reconocen que la facultad constitucional de la aprobación del presupuesto general del Gobierno recae en la rama legislativa. La Agencia solicitará y defenderá el presupuesto correspondiente para implementar los aumentos que sean pactados para el segundo y tercer año del presente Convenio Colectivo.

Sección 5:

Si el Estado Libre Asociado de Puerto Rico aumenta las asignaciones del fondo general a la Agencia, de manera que los aumentos eventualmente se acordasen para el segundo y tercer año puedan ser mayores a los acordados, los mismos se aumentaran conforme a la legislación que se aprueban, atendiendo el proceso de asignación y distribución del Fondo General.

Sección 6:

Si en el ejercicio de su facultad la Legislatura aprueba una asignación presupuestaria menor a la partida destinada a salarios para que la Agencia cumpla con los aumentos salariales que eventualmente se acordasen la Unión y la Agencia se reunirán una semana después de la aprobación del presupuesto por la Legislatura para evaluar la implementación de los aumentos acordados, modificar dichos aumentos conforme a cualquier otra distribución o para buscar alternativas viables a la situación de insuficiencia o incapacidad económica para cumplir con los aumentos pautados.

Sección 7:

Los trabajadores cubiertos por este Convenio Colectivo recibirán sus salarios en cheques o mediante deposito directo no mas tarde del 15 o 30 de cada mes, excepto la segunda quincena de febrero que será no mas tarde del día 28 o 29 según sea el caso.

Sección 8:

No habrá privilegios en la entrega de cheques para ningún empleado funcionario de la Agencia. En condiciones ordinarias, ningún funcionario podrá retener dichos cheques después de haberse dado la orden de pago, excepto en aquellos casos en que el empleado no tenga derecho a cobrar el mismo.

ARTICULO 19 PLAN MEDICO

Sección 1:

Durante la vigencia del Convenio el CEMPR aumentara la aportación patronal mensual para cubrir el costo del plan medico seleccionado por los unionados(as), según se indica a continuación:

\$50.00 mensual efectivo al 1ro. de enero de 2007.

Las cantidades de los años fiscales 2007-2008-2009, serán negociadas en las mismas circunstancias acordadas en el Artículo 19 Salario, secciones 2 y 3 del presente Convenio.

Sección 2:

Si en el ejercicio de su facultad la Rama Legislativa aprueba una asignación presupuestaria menor a la requerida y necesaria para que el CEMPR cumpla con la aportación patronal antes mencionada o la que se acordase entre los meses de febrero y marzo del 2007 las partes se reunirán no mas tarde de treinta (30) días laborables, a partir de la aprobación de la asignación presupuestaria para negociar y buscar alternativas de estar disponible.

Sección 3:

El CEMPR tramitara toda solicitud de ingreso y/o egreso al plan médico que someta cualquier miembro de la Unidad Apropiaada cubierta por este Convenio.

Sección 4:

El CEMPR aumentara la aportación al plan medico mensual del empleado en su seguro médico por cada año de Convenio de así acordarse. De ser aumentada la aportación patronal por la rama legislativa y poder ejecutivo por una cantidad mayor a la que se acordasen en este Convenio se aportara la cantidad mayor desde el momento que entrara en vigor dicho legislación.

Sección 5:

El representante exclusivo nombrara un Comité Evaluador de planes de Salud que será representativo de los diferentes sectores e intereses de la matricula quienes junta a la Unión estudiaran las diferentes propuestas y cubiertas de planes médicos y recomendaran una propuesta que será aprobada por y para los miembros de la Unidad Apropiaada. Esta selección se llevara a cabo mediante Asamblea debidamente convocada a esos efectos “Una vez sea seleccionado el plan de salud en Asamblea

legalmente convocada el mismo será compulsorio para todos los miembros de la matrícula, de representante exclusivo” según se establece en la Ley 158 del 10 de agosto de 2006 y en este Convenio.

Sección 6:

El CEMPR pondrá a la disposición de la Unión toda la información necesaria en su poder a los miembros del Comité Evaluador de Planes de Salud de forma que puedan hacer un estudio concienzudo de la utilización y experiencia y poder negociar efectivamente las cubiertas que se ofrecerán a los empleados.

Sección 7:

El CEMPR otorgara el tiempo necesario a los miembros de la Unidad Apropriada que pasen a formar parte del Comité Evaluador de Planes de Salud sin cargo a ninguna licencia, el mismo no excederá de cinco. Los miembros del Comité presentaran evidencia fehaciente de su participación en las reuniones y actividades del Comité debidamente convocada por la persona designada por la Unión para coordinar este trabajo.

Sección 8:

El CEMPR autorizara la participación de los miembros de la Unidad Apropriada en la Asamblea de Selección del Plan de Salud. La misma se acordará con la Agencia tomando en consideración la necesidad del servicio.

ARTICULO 20 BONO DE NAVIDAD

Sección 1:

La Agencia pagará por concepto de bono de navidad la cantidad de \$1,000 para el año 2006 a concederse a los miembros de la Unidad Apropriada. Las partes acuerdan diferir la Negociación de los años 2007-08 para realizarse en los primeros meses del año 2007 según se establece en el Artículo 19, Salarios, Secciones 2 y 3. En caso que por legislación se disponga un beneficio diferente al anterior o el resultado de la Negociación a efectuarse entre los meses de febrero y marzo del 2007 los miembros de la Unidad Apropriada a beneficio que resulte mayor.

Sección 2:

El Bono de Navidad no estará sujeto a las deducciones que se hacen por concepto de retiro y ahorro. El pago se efectuara no mas tarde del 8 de diciembre de cada año.

Sección 3:

Para tener derecho al Bono de Navidad el empleado debe haber trabajado por lo menos seis (6) meses durante los doce (12) meses que anteceden al primero de diciembre del año que se concede el bono. El tiempo que un trabajador esta en disfrute de cualquier licencia con o sin sueldo así como el tiempo que estuviese reportado al Fondo del Seguro del Estado se considerara como trabajado para propósitos de este articulo siempre y cuando el Fondo determine que el empleado pueda acogerse a los beneficios establecidos por la Ley que crea el Fondo del Seguro del Estado.

Sección 4:

Para los efectos de este Articulo 15 días o más trabajados por el empleado durante cualquier mes en el año bono se considerara un mes de servicio, para propósito de cumplir con el requisito de seis meses establecidos en el Sección 3 de este Articulo.

ARTICULO 21 JORNADA REGULAR DE TRABAJO

Sección 1:

La jornada regular de trabajo diaria de los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo será el actualmente existente y según esta dispuesto en el Artículo 11 de la Ley 184 del 3 de agosto de 2004.

Sección 2:

La jornada regular semanal de trabajo no excederá de cuarenta (40) horas ni será menor de treinta y siete horas y media (37½), sobre la base de cinco (5) días laborales, según lo dispone la Ley 184 de 3 de agosto de 2004, Sección 11.1 Jornada de Trabajo.

Sección 3:

El horario de trabajo de los empleados de la Unidad Apropiada será el actualmente existente y únicamente podrá ser cambiado cuando exista causa justificada en cuyo caso debe ser discutido previamente con la Unión.

Sección 4: Periodo para tomar Alimentos

Todo trabajador tiene derecho, independientemente del turno de trabajo a disfrutar de por lo menos media (1/2 hora) de acuerdo a su itinerario de trabajo, 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. En el caso de empleados administrativos tendrá derecho al disfrute de una (1) hora. Cuando un trabajador no disfrute de este periodo dentro de los términos establecidos, se le pagará el tiempo de tomar alimentos como extra, aun cuando se le conceda tiempo posteriormente para que pueda tomar alimentos.

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

Cuando un trabajador no disfrute del período de tomar alimentos dentro de los términos establecidos en esta sección, se le pagará el tiempo de tomar alimentos como extra, aun cuando se le conceda el tiempo posteriormente para que pueda tomar alimentos.

Sección 5: **Periodo de descanso “Coffe Break”**

Los miembros de la Unidad contratante tendrán derecho a disfrutar de un descanso de quince (15) minutos por la mañana, de quince (15) minutos por la tarde, quince (15) minutos por la noche. Dicho descanso se disfrutará entre la segunda y tercera hora y entre la quinta y sexta hora de la jornada de trabajo, o en cualquier otro momento durante su jornada de trabajo, tomando en cuenta las necesidades del servicio y del trabajador.

Sección 6:

El Patrono deberá conceder en el Programa de Trabajo mensual, dos fines de semanas libres al empleado de la Unidad Apropiada, siempre y cuando no se afecten los servicios.

Sección 7:

El CEMPR certifica que tiene preparado un plan de contingencia en casos como desastres naturales y emergencias nacionales y que el mismo se revisa periódicamente. En la activación de dicho plan, el supervisor inmediato tomara en consideración las necesidades personales y familiares de los empleados cuando se vaya a asignar el horario de trabajo. El Patrono proveerá todas las necesidades básicas de los empleados, incluyendo la alimentación y tiempo de descanso.

Sección 8:

En aquellos casos en que exista un acuerdo sobre cambios a los horarios de trabajo entre los empleados y el Patrono, se deberá comunicar por escrito al Delegado y a la Unión.

ARTICULO 22 DIAS FERIADOS

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo disfrutarán de los siguientes días feriados:

1ro. de enero - Año Nuevo

6 de enero - Día de Reyes

Segundo lunes del mes de enero - Natalicio Eugenio Maria de Hostos

Tercer lunes del mes de enero - Natalicio Martín Luther King

Tercer Lunes del mes de febrero - Natalicio George Washington

22 de marzo - Abolición de la Esclavitud

Movible (día completo) - Viernes Santos

Tercer lunes del mes de abril - Natalicio de José de Diego

Ultimo lunes del mes de mayo - Día de la Recordación de los muertos en la Guerra

4 de julio - Independencia de los EE.UU.

Tercer lunes del mes de julio - Natalicio de Luis Muñoz Rivera

25 de julio - Constitución del ELA

27 de julio - Natalicio de José G. Barbosa

1er lunes del mes de septiembre - Día del Trabajo y Santiago Iglesias Pantin

12 de octubre - Descubrimiento América

11 de noviembre - Día del Armisticio

19 de noviembre - Día del descubrimiento PR

4to. Jueves de noviembre - Día de Acción de Gracias

24 de diciembre – Día de Nochebuena

25 de diciembre - Día de Navidad

Individual - Día del Cumpleaños del Empleado

Aquellos empleados que trabajen su turno completo los días de Padre y Madre tendrán libre un próximo día laborable. De ser el día del cumpleaños de un empleado el 29 de febrero, para efectos de esta de esta sección, se considerará como feriado el 1 de marzo durante los años no bisiestos.

Sección 2:

Todos los empleados tienen derecho a disfrutar libre con paga sencilla y quedarán incluidos en la lista anterior, aquellos días y medios días que por proclama del Gobernador (a) o del Presidente de los Estados Unidos y aquellos que por ley sean declarados en lo sucesivo días feriados y que apliquen a Puerto Rico.

Sección 3:

A todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo cuyo turno de trabajo no sea de lunes a viernes permanente, en que un día feriado le coincida con algún día libre (excepto que dicho día libre sea sábado) se le concederá el próximo día libre en sustitución del día feriado.

Los empleados que no trabajen en un día feriado tendrán derecho a paga por dicho día, sin descuento de licencia alguna. A los empleados que trabajen en un día feriado como parte de su turno semanal de trabajo o por necesidad urgente del servicio, tendrán derecho a compensación extraordinaria.

Sección 4:

En caso de que un empleado se encuentre en disfrute de licencia por vacaciones regulares o enfermedad, se le acreditará cualquier día laborable o parte del día laborable declarado por ley, por proclama u orden del Presidente de los Estados Unidos.

ARTICULO 23 TIEMPO EXTRA

Sección 1:

Es la intención y acuerdo de las partes minimizar gradualmente el trabajo en exceso de la jornada regular semanal de trabajo y el trabajo extra por considerarlo perjudicial a la salud y bienestar del trabajador. El CEMPR, podrá requerir trabajo extra por excepción, sujeto ello siempre a los siguientes criterios:

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

- a. No será en detrimento de la salud y seguridad de los empleados.
- b. Excepto en situaciones de emergencia, se avisará con por lo menos doce (12) horas de anticipación.
- c. Cuando surja la necesidad de trabajar tiempo extra, el supervisor, inicialmente solicitará voluntarios dándole preferencia al de mayor antigüedad en forma rotativa. De no existir voluntarios o acuerdo entre con los empleados, se procederá a cubrir, en forma rotativa y en antigüedad ascendente con empleados de la ubicación, base u oficina de trabajo.
- d. Cuando la necesidad de trabajar tiempo extra sea para cubrir turnos 7:00 AM a 3:00 PM por ausencias imprevistas, aplicará la siguiente norma: de no llegar su relevo, el empleado esperará un máximo de una hora, luego de terminar su turno 11:00 PM a 7:00 AM, cuando podrá retirarse y queda relevado de responsabilidad.
- e. Cuando la necesidad de trabajar tiempo extra sea para cubrir turnos 3:00 PM a 11:00 PM, aplicará la siguiente norma que será negociada entre las partes en las mismas circunstancias acordadas en el Artículo 19, Salarios, Secciones 2 y 3 del presente convenio.
- f. Cuando la necesidad de trabajar tiempo extra sea para cubrir turnos 11:00 PM a 7:00 AM, aplicará la siguiente norma que será negociada entre las partes en las mismas circunstancias acordadas en el Artículo 19, Salarios, Secciones 2 y 3 del presente convenio.
- g. Ningún empleado trabajará tiempo extra, a menos que sea previamente autorizado por escrito por su supervisor(a) de Base o su Supervisor (a) Regional. En forma alguna se requerirá que un empleado trabaje más de dieciséis (16) horas en cualquier periodo de veinticuatro (24) horas.

Sección 2:

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

- a. Todo tiempo trabajado en exceso de la jornada regular diaria o semanal.
- b. Todo tiempo trabajado en los días feriados, en los días de descanso (libres) o en los días en que se suspenden los servicios por él (la) gobernador(a), excepto en los días concedidos con cargo a licencia de vacaciones.
- c. Todo tiempo trabajado durante el periodo para tomar alimentos.

Sección 3:

El empleado deberá disfrutar la licencia compensatoria dentro de un periodo de treinta (30) días a partir de la fecha en que haya realizado el trabajo extra, salvo que el empleado y el Supervisor acuerden por escrito un tiempo mas allá de treinta (30) días. El disfrute de éste se autorizará dentro de un lapso de tiempo razonable posterior a la petición de empleado. Si por necesidad probada del servicio esto no fuera posible, se podrá acumular dicha licencia hasta un máximo de 360 horas en el caso de empleados de la seguridad pública y de emergencias y hasta 240 horas los demás empleados elegidos. La agencia le informará por escrito al empleado, cada seis meses, la cantidad de horas extras acumuladas y no disfrutadas o cobradas.

Sección 4:

Las horas extras acumuladas en exceso de 400 o 240, según sea el caso, se pagarán en efectivo a razón de tiempo y medio a base del salario que esté devengando el empleado al momento de pagarle. Esta sección de este artículo también, aplicará, la siguiente norma que será negociada entre las partes en las mismas circunstancias acordadas en el Artículo 19, Salarios, Secciones 2 y 3 del presente convenio.

Dicho pago se efectuará dentro del periodo de pago en que se trabajó el tiempo extra o dentro del próximo, de no ser posible por razón que no se haya podido computar las horas extras a pagar. Este pago se hará en un cheque separado de cualquier otro pago y el talonario deberá indicar, como mínimo, el periodo o los días que cubre, la cantidad de horas pagadas y el salario por hora utilizado para cada computo.

En casos de los empleados que fueron requeridos para doblar turnos según se establece en las secciones 1 (f) y (g) estos se tramitaran por separado y se pagaran cada tres (3) meses.

Sección 5:

Aquellos empleados que, a la firma de este Convenio, tengan acumulado en tiempo compensatorio más del máximo de las horas autorizadas, dicho exceso será liquidado y pagado luego de la firma del Convenio. La Agencia entregará a la Unión, y al Delegado Regional correspondiente, copia de la lista de empleados con derecho a estos pagos y la cantidad de horas a ser liquidadas. Las horas que se acumulen en exceso de lo aquí autorizado a partir de la firma de este Convenio se liquidarán y pagarán de acuerdo a la sección 5 de este artículo.

Sección 6:

Todo empleado que tenga tiempo compensatorio acumulado a su terminación en el empleo, recibirá la pago en efectivo de éste, a base de:

- a. El salario promedio durante los últimos tres (3) años en el empleo; o
- b. El salario final, el que sea más alto.

ARTICULO 24 DIFERENCIALES

Sección 1:

Las partes acuerdan discutir este Artículo junto a otros de impacto económico de forma que podamos establecer un sistema adecuado de remuneración para los empleados sin que estos tengan que depender de los pagos de diferenciales. De esta forma haremos de este convenio colectivo una pieza moderna y eficiente.

Sección 2:

El presente artículo continuara su vigencia de forma integra hasta que podamos alcanzar un acuerdo satisfactorio para las partes. El calendario de negociación será el establecido en el Artc161culo 19, Secciones 2 y 3.

ARTICULO 25 DIETA Y MILLAJE

Sección 1:

Todo empleado regular cubierto por este Convenio a quien se le solicite y este acepte viajar en un automóvil de su propiedad para realizar trabajos oficiales, se le reembolsará millaje a razón de cuarenta y cinco (0.45) centavos por milla para gastos de transportación. En adición se le pagará los gastos de peaje y estacionamiento. Cuando el empleado no viaje en su automóvil, la agencia le proveerá transportación oficial o pagará los gastos de transportación pública, si este fue el medio utilizado.

Sección 2:

Cuando un empleado regular sea requerido por la Agencia para que se reporte a trabajar fuera de su lugar de trabajo (municipio) al cual este regularmente asignado, tendrá derecho a recibir las dietas que en adelante se estipulan:

- h. Si el empleado debe partir de su residencia a trabajar en o antes de las 6:30 AM recibirá una dieta para desayuno de \$4.60.
- i. Si el empleado debe permanecer fuera durante su primer periodo para tomar alimentos (el equivalente al almuerzo), recibirá una dieta de \$ 8.65.
- j. Si el empleado debe permanecer fuera durante su segundo periodo para tomar alimentos (equivalente a la comida o cena), recibirá una dieta de \$9.85.
- k. En casos en que el empleado debe permanecer fuera del municipio en que está ubicado su lugar regular de trabajo para pernoctar, la Agencia le proveerá y pagará el alojamiento necesario y razonable. De no proveerse por la Agencia dicho alojamiento, se le reembolsará el gasto realmente incurrido, previa presentación de la factura correspondiente.

Sección 3:

El Supervisor o funcionario autorizado, será responsable de certificar y autorizar dichos pagos.

Sección 4:

A los empleados a quienes la Agencia les haya autorizado a usar su automóvil propio, recibirán reembolso por los gastos de transportación de la siguiente manera:

- (1) La cantidad asignada para el pago del millaje provee para todos los gastos relacionados con el uso de automóvil, tales como gastos de garaje, gasolina, lubricantes, accesorios, reparaciones, depreciación, seguros y otros.
- (2) Por cada funcionario o empleado o persona visitante que viaje con el funcionario o empleado autorizado a utilizar el automóvil privado en funciones oficiales, se le reembolsará cinco (5) centavos adicionales por cada milla recorrida por el pasajero.
- (3) Para determinar la cantidad de millas recorridas, se utilizará el "Cuadro Indicando Distancias Entre Pueblos" que emite la Autoridad de Carreteras en todos los casos en que esto sea posible o a base de la lectura del odómetro del automóvil, cuando no sea aplicable dicho documento.

Sección 5:

En aquellos casos en que al empleado se le requiera utilizar los servicios de botes, aviones u otros medios de transportación similares en sus gestiones oficiales (excepto AEROMED), se le adelantará una cantidad de dinero razonable para cubrir los gastos inherentes a dicho viaje. El empleado deberá presentar las facturas o recibos correspondiente y reembolsará cualquier sobrante. Así mismo la Agencia le reembolsará cualquier gasto necesario no cubierto por la cantidad adelantada.

Sección 6:

En caso de que a un empleado se le requiera viajar en asuntos oficiales fuera de Puerto Rico, la Agencia cubrirá todos los gastos inherentes y necesarios al viaje y a la actividad a participar.

Sección 7:

El empleado rendirá quincenalmente el informe de dieta y millaje con la evidencia correspondiente a la Oficina de Finanzas, a través de su Supervisor inmediato. La Agencia es responsable de proveer el formulario que el empleado tiene que cumplimentar para este propósito. La Agencia tramitará y radicará en el Departamento de Hacienda la reclamación del pago dentro de los diez días laborables siguientes. La Agencia entregará al empleado el pago por concepto de dieta y millaje dentro de los próximos dos (2) días laborables de haber recibido el cheque de Hacienda.

Sección 8:

Si durante la vigencia de este Convenio el gobierno o la Agencia mejora por ley, reglamento u orden ejecutiva cualquier beneficio aquí dispuesto, aplicará el de mayor beneficio para el empleado.

ARTICULO 26 BONIFICACION POR CONCEPTO DE RECOBRO

Sección 1:

Las partes han acordado dar tratamiento especial a este artículo que al día de hoy se ha convertido en pieza dorsal de la administración del CEMPR. La facturación y el cobro de los servicios por tanto merecen el que las partes nos sentemos a llegar a un acuerdo satisfactorio para todos.

Por lo tanto las partes acuerdan que de inmediato se creará un sub-comité que prepare una propuesta para el establecimiento de un artículo que haga justicia a todos aquellos y aquellas que con su esfuerzo participan en la facturación y recaudación de los recursos a favor del CEMPR y que participen en el servicio directo al Pueblo. El acuerdo final deberá ser incluido en conjunto con los demás artículos pendientes a discusión y que deberán estar listos en el mes de marzo de 2007. El artículo deberá tener como objetivo primario el incentivo de trabajo de calidad que al final nos permitirá facturarle a las entidades y a individuos que reciben los servicios del CEMPR.

Sección 2:

De las partes no llegar a un acuerdo satisfactorio en el término señalado el CEMPR otorgará a todos los miembros de la Unidad Apropiable un bono anual de quince por ciento (15%) por concepto de recobro de los servicios prestados a los pacientes en el final del año fiscal que termina el 30 de junio. Esta bonificación se pagará en o antes de la segunda quincena de octubre de cada año.

ARTICULO 27 LICENCIA DE VACACIONES

Sección 1:

Todo unionado tendrá derecho a acumular Licencia para vacaciones a razón de dos y medio día (2½) por cada mes de servicio.

Sección 2:

Los empleados disfrutarán de sus vacaciones anuales, de acuerdo con un programa anual de vacaciones que preparará la Agencia en consulta con cada empleado unionado tomando como base y dándole consideración a las preferencias del empleado y las necesidades de la agencia. Las vacaciones regulares podrán ser disfrutadas en dos términos en el mismo año, de así solicitarlo el empleado.

El programa de vacaciones se colocará en un lugar visible en cada oficina. Se podrán introducir cambios al programa de vacaciones por acuerdo escrito entre supervisor inmediato, el trabajador y el Delegado, pero el mismo deberá asegurar al menos un periodo de quince (15) días consecutivos al año.

Sección 3:

El unionado tendrá derecho a disfrutar de su licencia para vacaciones acumuladas por un período de treinta (30) días laborables durante cada año Natural, de los cuales un mínimo de quince (15) días deberán tomarse consecutivamente. Podrán exceder de los treinta (30) días mediante solicitud del trabajador y aprobación de la Oficina de Recursos Humanos.

Sección 4:

Si un empleado se enferma mientras disfruta de vacaciones tiene derecho a que los días de enfermedad se le descuenten de los días acumulados por concepto de licencia por enfermedad.

Debe presentar certificado médico en original que evidencie la condición. En este caso, el empleado debe radicar la solicitud por escrito 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.

Sección 5:

La Agencia rendirá a cada empleado un informe cada seis meses sobre las vacaciones y licencia por enfermedad acumuladas. El propósito es informativo y en caso de cualquier reclamación meritoria el mismo podrá ser corregido.

Sección 6:

En caso de que un empleado necesite realizar una gestión personal, privada o de emergencia, dicha ausencia se podrá cargar a vacaciones regulares acumuladas o a su tiempo compensatorio.

Sección 7:

En caso de que un empleado sea reclutado por otra agencia del gobierno, la Agencia podrá transferir las vacaciones acumuladas a dicha agencia, siempre que la ley lo permita.

ARTICULO 28 LICENCIA POR ENFERMEDAD

Sección 1:

Los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, tienen derecho a acumular Licencia por Enfermedad a razón de día y medio (1½) laborables por cada mes de trabajo.

Sección 2:

La Licencia por Enfermedad se utilizará exclusivamente cuando el empleado se encuentre enfermo, incapacitado físicamente y/o mentalmente o expuesto a una enfermedad contagiosa que a juicio del médico, le convierta en un riesgo para la salud de los demás empleados. Y que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud o de otras personas. Además, todo empleado podrá disponer de hasta un máximo de cinco (5) días al año de los días acumuladas por enfermedad, siempre y cuando mantenga un balance mínimo de diez (10) días para solicitar una licencia especial con el fin de utilizar la misma en:

- 1) Cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas o “vacunación de los niños”.
- 2) Enfermedad o gestiones de personas de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar, entiéndase cuarto grado de consaguinidad, segunda de afinidad, o persona que viva bajo el mismo techo o persona sobre las que se tenga custodia o tutela legal. Disponiéndose que las gestiones a realizarse deberán ser cónsonas con el propósito de la licencia por enfermedad; es decir al cuidado y la atención relacionado a la salud de las personas aquí comprendidas.
 - a) “Persona de edad avanzada” significa toda persona que tenga sesenta (60) años o más.
 - b) “Persona con impedimentos: significará toda persona que tiene un impedimento físico, mental o sensorial que limita sustancialmente una o más actividades de su vida.
- 3) Primera comparecencia de toda parte peticionaria, víctima o querellante en procedimiento administrativo y/o judiciales ante todo Departamento, Agencia, Corporación o Instrumentalidad Pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en casos de peticiones de pensiones alimentarias, violencia doméstica, hostigamiento sexual en el empleo o discriminación por razón de género. El empleado presentará evidencia expedida por la autoridad competente acreditativa de tal comparecencia.

Sección 3:

El empleado notificará al supervisor inmediato al inicio del turno correspondiente la condición que le obliga a ausentarse por enfermedad. De éste no poder notificar su ausencia al inicio del turno deberá hacerlo en el transcurso del mismo. Cuando el supervisor no esté disponible y se hayan realizado las gestiones posibles para localizarlo (teléfono base, beeper y celular, si alguno), el empleado llamará a la base o ubicación u oficina a la que pertenece e informará de su ausencia para que el personal en turno notifique al Supervisor.

En casos de ausencias por enfermedad por más de tres (3) días consecutivos, el empleado estará obligado a entregar un certificado médico. El certificado médico debe ser acreditativo:

- Que estaba realmente enfermo, expuesto a una enfermedad contagiosa o impedido para trabajar durante el período de ausencia.
- Sobre la enfermedad de sus hijos
- Sobre la enfermedad de persona de edad avanzada o impedidas del núcleo familiar entendiéndose cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad, o personas que vivan bajo el mismo techo o personas sobre las que se tengan custodia o tutela legal. A tono con la Sección 2 de este artículo.

El certificado médico deberá presentarse al momento de reintegrarse el empleado al trabajo. De existir un patrón recurrente de ausencias por enfermedad el Supervisor Inmediato puede solicitarlo luego de cotejar el registro de asistencia y haber sido autorizado previamente por el Director de Recursos Humanos por un día de ausencia. Además del certificado médico se podrá corroborar la inhabilidad por razones de enfermedad, por cualquier otro medio apropiado.

Sección 4:

En caso de enfermedad prolongada, una vez agotada su Licencia por Enfermedad, el empleado deberá hacer uso del Tiempo Compensatorio y luego Licencia para Vacaciones que tuviera acumulada. Si el empleado tuviera que continuar ausente por estar enfermo y hubiera agotado su licencia por vacaciones regulares, se le podrá anticipar, hasta un máximo de dieciocho (18) días laborables bajo las mismas condiciones de la Licencia de Vacaciones, siempre y cuando haya prestado servicios por un período no menor de un año y exista razonable certeza de que éste se reinstalará al servicio. Para el empleado poder disfrutar de este beneficio no debe haber incurrido en ausencias sin autorizar el año inmediatamente anterior a la solicitud.

En aquellos casos en que el empleado se separe voluntaria o involuntariamente del servicio antes de acumular la totalidad de la licencia que le fue anticipada, éste vendrá obligado a rembolsar a la Agencia cualquier suma de dinero que quedare al descubierto por tiempo que se le anticipó de licencia por enfermedad.

Sección 5:

Un empleado en uso de licencia por enfermedad acumulará licencia regular y licencia de enfermedad durante el tiempo que dure dicha licencia. Esto no es aplicable durante el tiempo que esté disfrutando de Licencia sin Sueldo. Para poder acreditarle dicho tiempo el empleado debe regresar al trabajo en caso de renunciar, o separación total de servicio no se le acumulará dicho tiempo.

Sección 6:

Cada seis (6) meses se le informará a los empleados sobre el balance de licencia por Enfermedad acumulada.

Sección 7:

La licencia por enfermedad se pagará a base del salario regular devengado por el empleado al momento de disfrutaria.

Sección 8:

La Agencia concederá tiempo necesario a todo empleado que tenga que reportarse al Fondo del Seguro del Estado para tratamiento ambulatorio por orden médica. Dicho tiempo será descontado de la Licencia de Enfermedad acumulada. En caso de que el empleado afectado no tenga licencia acumulada se le podrá descontar de su Tiempo compensatorio y luego Licencia de Vacaciones. Se dispone que el empleado deberá regresar al trabajo tan pronto termine dicho tratamiento.

Sección 9:

La Licencia por Enfermedad no utilizada por el empleado durante el curso del año quedará acumulada para los años sucesivos. La agencia pagará el exceso de noventa (90) días al 31 de enero de cada año.

ARTICULO 29

LICENCIA POR ENFERMEDAD PROLONGADA

Sección 1:

En caso de que un empleado regular cubierto por este Convenio Colectivo padezca de una enfermedad prolongada o sufra un accidente no ocupacional que le incapacite para asistir regularmente a su trabajo, podrá solicitar al Patrono por escrito una licencia sin paga hasta un máximo de un (1) año consecutivo.

Sección 2:

Mientras se encuentre en uso de dicha licencia, el empleado retendrá su status como tal, pero no tendrá derecho a disfrutar de ninguno de los beneficios que se proveen en este Convenio Colectivo, salvo que se disponga otra cosa por las leyes aplicables a la Agencia, el Convenio Colectivo o que otra cosa se acuerde por las partes.

Sección 3:

Si al concluir la licencia concedida el empleado no se reporta a trabajar, ni justifica las razones por las cuales no podrá regresar dentro de cinco (5) días laborables de vencida la licencia, se entenderá que ha renunciado a su empleo.

Sección 4:

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

ARTICULO 30 LICENCIA POR MATERNIDAD

Sección 1: Definición de Alumbramiento

Acto mediante el cual, la criatura concebida es expelida del cuerpo materno por la vía natural o es extraída legalmente de éste mediante procedimientos quirúrgicos-obstétricos. Comprenderá, asimismo, cualquier alumbramiento prematuro, el malparto o aborto.

A las empleadas en estado de embarazo se les concederá un periodo de cuatro (4) semanas de reposo antes del alumbramiento y otras cuatro (4) semanas después del alumbramiento con paga a razón de su salario regular. La empleada podrá disfrutar consecutivamente de cuatro (4) semanas adicionales para la atención y el cuidado del menor.

Sección 2:

La empleada podrá optar por tomar hasta sólo una (1) semana de descanso prenatal y extender hasta siete (7) semanas el descanso postnatal a que tiene derecho o hasta once (11) semanas de 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 semana antes del alumbramiento.

Sección 3:

Si el alumbramiento se produjera antes que la empleada haya disfrutado las cuatro (4) semanas de reposo, por adelantarse a la fecha probable, se extenderá el periodo de reposo después del alumbramiento hasta completar el periodo equivalente al que dejó de disfrutar de descanso prenatal. La empleada podrá solicitar que se reintegre a su trabajo antes de expirar el período de descanso post-partum, siempre y cuando presente a la agencia certificación médica acreditativa de que está en condiciones de ejercer sus funciones. En este caso se entenderá que la empleada renuncia la balance correspondiente de licencia de maternidad sin disfrutar al que tendría derecho.

Durante el octavo mes de embarazo, la empleada deberá presentar a la Agencia certificación médica que acredite su estado e indique la fecha probable del alumbramiento. La empleada deberá además informar sus planes para el disfrute de su licencia de forma que la Agencia pueda hacer los arreglos internos necesarios.

Sección 4:

Cuando se estime erróneamente la fecha probable del alumbramiento y la mujer haya disfrutado de las cuatro (4) semanas 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 cuatro (4) semanas de descanso posterior al parto a partir de la fecha de alumbramiento y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y atención del menor.

Sección 5:

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

Sección 6:

La empleada que sufra un aborto podrá reclamar hasta un máximo de cuatro (4) semanas de licencia de maternidad. Sin embargo, para ser acreedora a tales beneficios, el aborto debe ser de tal naturaleza que le produzca los mismos efectos fisiológicos que regularmente surgen como consecuencia del parto, de acuerdo al dictamen y certificación del médico que la atiende durante el aborto.

Sección 7:

En el caso que la empleada le sobrevenga alguna complicación posterior al parto (post-partum) que le impida regresar al trabajo al terminar el disfruta del período de descanso post-partum y las cuatro (4) semanas adicionales para el cuidado y la atención del menor, la agencia deberá concederle licencia por enfermedad.

En estos casos se requerirá certificación médica indicativa de la condición de la empleada y del tiempo que se estime durará dicha condición. De ésta no tener licencia por enfermedad acumulada, se le concederá licencia de vacaciones. En el caso de que no tenga acumulada la licencia por enfermedad o de vacaciones se le podrá conceder licencia sin sueldo por el término que recomiende el médico.

Sección 8:

La empleada que adopte a un menor de edad pre-escolar, 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 Puerto Rico o cualquier jurisdicción de los Estados Unidos, tendrá derecho a los mismos beneficios de Licencia de Maternidad a sueldo completo de que goza la empleada que tiene un alumbramiento normal.

Esta licencia comenzará a contar a partir de la fecha en que se notifique el decreto judicial de la adopción y simultáneamente se reciba al menor en el núcleo familiar, lo cual deberá acreditarse por escrito. La empleada embarazada o que adopte un menor tiene la obligación de notificar con anticipación a la Agencia sobre sus planes para el disfrute de su licencia de maternidad y sus planes de reintegrarse al trabajo.

Sección 9:

Luego del regreso al trabajo de la empleada después de haber disfrutado de la Licencia por Maternidad, se le concederá seis (6) horas con paga por cada semestre durante su primer año, sin descuento de licencias, para las visitas médicas mensuales del niño (a), requisito necesario para observar el mejor desarrollo de la criatura, en cuyo caso presentará evidencia acreditativa de las visitas médicas.

Sección 10:

Se concederá diariamente a la madre trabajadora una (1) hora durante los doce (12) meses, a partir del regreso de la madre trabajadora para que pueda lactar a la criatura o extraerse por algún método la leche materna. Esta hora se concederá al comienzo de la jornada diaria y será sin restársela a licencia alguna. A opción de la empleada, el tiempo aquí concedido puede ser utilizado o distribuido en dos periodos de media (½) hora.

Sección 11:

Ninguna empleada que se encuentre en estado de embarazo será expuesta a condiciones peligrosas para dicho estado, siempre y cuando lo anterior sea debidamente certificado por el médico que la atiende. La Agencia no impondrá sanción disciplinaria a la empleada debido al menor rendimiento para el trabajo por razón de embarazo.

Sección 12:

El pago de Licencia por Maternidad se hará efectivo al momento de la empleada comenzar a disfrutar el descanso por embarazo. Para recibir este beneficio la empleada deberá solicitarlo a la agencia con no menos de treinta (30) días de antelación a la fecha probable de alumbramiento. De la empleada reintegrarse al trabajo antes de expirar el período de descanso posterior al parto, vendrá obligada a efectuar el reembolso de balance correspondiente a la licencia de maternidad no disfrutada.

Sección 13:

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

ARTICULO 31 LICENCIA POR PATERNIDAD

Sección 1:

Se le concederá Licencia por Paternidad durante la vigencia del Convenio de la siguiente forma:

- 6 días laborables- Primer año de Convenio
- 6.5 día laborables – Segundo año de Convenio
- 7 días laborables – Tercer año del Convenio

Sección 2:

Dicho tiempo será sin descuento de licencia, o lo que se conceda por ley, lo que sea mayor, a todo empleado cubierto por este Convenio Colectivo para disfrute por el advenimiento de un hijo(a) con su esposa o en adopción de hijos. En caso de no estar casado, el empleado deberá proveer evidencia o certificación de que viven bajo el mismo techo y que no ha incurrido en violencia doméstica. Dicha certificación, se realizará mediante la presentación del formulario requerido por la Agencia a tales fines, el cual contendrá además, la firma de la madre del menor. Estos días serán a partir de la fecha de nacimiento del hijo o hija.

Para el disfrute de esta licencia el empleado presentará el certificado de nacimiento o adopción y la certificación o evidencia de residencia compartida, tan pronto se reintegre a las labores.

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

ARTICULO 32 LICENCIA POR LUTO

Sección 1:

En el caso del fallecimiento debidamente acreditado del cónyuge, padre o madre natural o de crianza, suegros o hijos (as) de un empleado, la Agencia concederá a éste una licencia con paga de tres días laborables, contados desde que tiene conocimiento de la muerte, si el fallecimiento ocurre en Puerto Rico. De ocurrir fuera de Puerto Rico, se concederán cinco (5) días laborables. En caso de hermanos serán (2) dos días laborables en Puerto Rico y (4) cuatro días fuera de Puerto Rico.

Sección 2:

En caso de muerte del empleado, en sus funciones oficiales o como consecuencia de un accidente o enfermedad ocupacional, la Agencia hará un pago de mil quinientos dólares (\$1,500.00). Este pago se hará a los designados como beneficiarios en el documento de la Administración de Sistema de Retiro.

ARTICULO 33

LICENCIA POR ACCIDENTE DEL TRABAJO

Sección 1:

Todo empleado que sufra una enfermedad o resulte lesionado por cualquier acto o función inherente a su trabajo o que ocurra como consecuencia y/o en el curso de este, tendrá derecho a reportarse bajo la Ley de Compensaciones por Accidentes del Trabajo a recibir tratamiento y beneficios provistos por esta ley mientras dure la incapacidad para trabajar.

Todo empleado unionado acumulará licencia por accidente del trabajo a razón de 1.25 días por cada mes de trabajo acumulable hasta un máximo de sesenta (60) días. Esta licencia o el exceso acumulado no será pagado, ni reembolsado de forma alguna al empleado por cualquier razón incluyendo cesantía, destitución, separación, renuncia o jubilación. Su utilización se llevará a cabo según dispuesto en la sección dos (2) de este artículo.

Sección 2:

Durante el tiempo en que un empleado esté reportado en la Corporación del Fondo del Seguro del Estado y por su condición de salud crítica requiera estar hospitalizado o que tenga un accidente donde sufra de una o más de las siguientes: intervención quirúrgica, condiciones contagiosas a través del aire o fluidos, condiciones neurológicas tales como hernia discal, ciática, síndrome del túnel carpiano, fracturas, pérdida de visión y/o audición, quemaduras de segundo, tercero grado y primer grado en espacios no cubiertos, infarto cardiaco, angina de pecho, derrame cerebral o cardiovascular, pérdida de un pie o pierna, una mano, brazo, o uno o más dedos, ya sea de los pies o de las manos, traumas mayores y laceraciones mayores, anquilosis o fractura o dislocación con rotura o torcedura de ligamento y donde la restauración no sea completa, tendrá derecho a acogerse y agotar sus licencias en el siguiente orden:

- a. Licencia por Accidentes del Trabajo
- b. Licencia por Enfermedad
- c. Tiempo Compensatorio
- d. Licencia por Vacaciones

Además, si como producto de una intervención en un incidente en el campo los técnicos tuviesen un evento depresivo mayor y la Corporación del Fondo del Seguro del Estado relacionase el mismo, éstos tendrán derecho al disfrute de los beneficios establecidos en este artículo.

Al finalizar dicho periodo de tiempo, si el empleado no ha sido dado de alta éste continuará recibiendo su salario completo con cargo a la licencia correspondiente, en el orden antes indicado, incluyendo el pago por diferenciales. Del empleado continuar

con una condición crítica de salud requiera estar hospitalizado luego de agotar todas las licencias, se le podrá conceder una licencia sin sueldo.

Sección 3:

Para tener derecho al pago concedido mediante esta licencia, el empleado tiene que cumplir con toda las disposiciones de la Ley del Sistema de Compensación por Accidente del Trabajo, supra. El derecho a reserva de empleo por esta reportado al Fondo del Seguro del Estado por un determinado accidente o enfermedad ocupacional será de año y medio (1½).

Sección 4:

En ningún caso un empleado podrá recibir el beneficio de Licencia por Accidente del Trabajo y el pago por concepto de Compensación Transitoria (dietas) de la Corporación del Fondo del Seguro del Estado simultáneamente ya que esto constituye una doble compensación.

Para tener derecho al beneficio concedido mediante esta licencia, el empleado tiene, la obligación de acudir al Fondo del Seguro del Estado en el término dispuesto por Ley, y cumplir con todas las disposiciones de la ley. El pago de esta licencia será según la determinación final del Fondo, siempre y cuando la lesión o enfermedad que dé derecho al beneficio de éste artículo está cubierta por la Ley de Compensación por Accidente del Trabajo. Si por el contrario, el caso no está cubierto por dicha ley, el empleado vendrá obligado a rembolsar a la Agencia, el pago recibido por esta licencia, una vez sea reinstalado y esté devengado salarios.

Sección 5:

El pago de esta licencia dependerá de la determinación del Fondo del Seguro del Estado en cuanto a causalidad. Si la lesión o la enfermedad no está cubierta por la Ley de Compensación por Accidente del Trabajo o su caso no sea relacionado por el Fondo del Seguro del Estado, el empleado vendrá obligado a rembolsar a la Agencia el pago recibido. Todo empleado que recibe beneficio de dietas del Fondo del Seguro del Estado, vendrá obligado a suscribir un documento autorizado al Fondo del Seguro del Estado a informarle a la Agencia los detalles del beneficio. A su vez, el empleado informará a la Agencia del Beneficio aprobado por el Fondo del Seguro del Estado, y los detalles del pago a recibir y aquel recibido por concepto de dietas, que corresponda al periodo en que la Agencia estuvo pagando salarios al empleado. A demás, la Agencia descontará del salario del empleado o de cualesquiera otros haberes que le correspondan, el importe adeudado por tal concepto de estar éste recibiendo paga por concepto de Licencia por Accidente del Trabajo. De haber estado el empleado hospitalizado deberá traer un certificado médico indicando la fecha de comienzo y terminación de dicha hospitalización.

Sección 6:

A la firma de este Convenio todo miembro de la Unidad Apropiaada recibirá un anticipo de diez días por concepto de esta licencia, cinco de los cuales les serán descontados una vez se acumule la misma durante el período de este Convenio. Disponiéndose que la licencia otorgada mediante estipulación durante las negociaciones de este convenio y utilizadas por el empleado, contarán como el anticipo que establece esta sección. En caso de que el empleado renuncie, sea destituido o se separe del servicio, se le descontará de las licencias que tenga acumuladas para la liquidación.

ARTICULO 34 LICENCIA ESCOLAR

Sección 1:

La Agencia concederá a sus empleados, sin reducción de su paga o de sus balances de licencias, cinco (8) horas laborables durante cada semestre escolar, cuando a instancias de las autoridades escolares o por iniciativa propia, comparezcan a las instituciones educativas donde cursan estudios sus hijos, para indagar sobre su conducta y su aprovechamiento escolar. De excederse el empleado del término de las cinco (5) horas por semestre aquí establecidas, el exceso se descontará de la licencia correspondiente que éste tenga acumulada. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a la misma.

Sección 2:

La Agencia autorizará, además del tiempo concedido en la sección anterior, ocho (8) horas adicionales para participar de los actos de graduación de cada uno de sus hijos. El empleado, mediante una certificación de las autoridades escolares, evidenciará la comparecencia a los mismos.

Los empleados tendrán la responsabilidad de hacer uso juicioso y restringido de este beneficio. Los supervisores, a su vez, tendrán la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas que rigen esta licencia y de que la misma sea utilizada para los fines que fue concedida.

Sección 3:

En el caso de hijos menores de edad, el permiso sólo será utilizado por uno de los padres o custodio legal del menor. Los Padres que tengan varios hijos, tendrá la responsabilidad de coordinar y planificar las visitas a las escuelas para reducir al mínimo indispensable.

En caso de hijos mayores de edad el permiso será utilizado sólo por uno de los padres biológico o adoptivo.

ARTICULO 35

LICENCIA PARA ESTUDIOS O ADIESTRAMIENTO

Sección 1:

Se podrá conceder Licencia con o sin sueldo para Estudios o Adiestramientos a los empleados de la Unidad Apropriada, con estatus regular que estén rindiendo servicios satisfactorios en el momento de concederse la licencia, sujeto a los siguientes criterios:

- a. Preparación académica básica e índice académico requerido.
- b. Experiencia si fuera requerida para fines de los estudios.
- c. Funciones que ha de desempeñar la persona.
- d. En que medida el adiestramiento capacitará al candidato para desempeñar las funciones con mayor eficiencia o para desarrollarse en la contribución del adiestramiento al desarrollo efectivo a los programas de la Agencia.
- e. Calificación obtenida mediante exámenes.

Sección 2:

Las personas seleccionadas para obtener licencia con sueldo para estudios formalizará contratos comprometiéndose, entre otra cosas a trabajar en el servicio público por el tiempo igual al doble del tiempo de estudio, una vez terminados los mismos, a menos que el Director Ejecutivo le exima de dicha obligación.

Sección 3:

Toda persona a quién se le haya concedido una beca o licencia con sueldo para estudios que no cumplan con la obligación contraída, reembolsará la cantidad invertida más los intereses de tipo legal desde el momento en que fueron desembolsados los fondos y será inelegible para el servicio público por tiempo igual al triple de tiempo de estudios.

Solamente se autorizará licencias para estudios en universidades o instituciones oficialmente reconocidas por el Estado Libre Asociado De Puerto Rico.

Sección 4:

La Agencia concederá Licencia para Estudios o Adiestramientos por fracciones de días a los empleados que van a estudiar en instituciones de enseñanzas reconocidas por el Estado Libre Asociado, siempre y cuando no se afecten los servicios. El tiempo será cargado a tiempo compensatorio, Licencia por Vacaciones o mediante un arreglo administrativo que permita al empleado reponer en servicio, hora por hora, la fracción de tiempo utilizada para fines de estudios.

Sección 5:

La Agencia concederá a aquellos unionados que por la naturaleza de sus estudios amerite la concesión de turnos fijos u horarios especiales, siempre y cuando no se afecten los servicios. Una vez termine el período de estudio, el empleado se reintegra al sistema de su jornada regular.

Sección 6:

Los empleados de la ubicación en que esté el empleado al que se le concede esta licencia deberán tener conocimiento de la concesión de la misma. Se entenderá que mientras dure esta licencia los turnos de aquellos que se acojan a ella podrían verse afectados y tendrían que trabajar noches y fines de semana. Este tipo de licencia no promoverá la radicación de querellas.

ARTICULO 36 LICENCIA POR DESASTRES NATURALES

Sección 1:

En caso de desastres naturales o situaciones de emergencias tales como: huracán, fuego, terremoto e inundaciones, escapes de gas o emanaciones tóxicas que afecten adversamente las condiciones de trabajo en alguna ubicación o facilidad de la Agencia y/o pongan en riesgo la salud y seguridad de los empleados, ésta podrá suspender sus labores o mantener las mismas en un lugar cercano a la base afectada. De no ser posible mantener las labores en la base afectada, el tiempo que tome reanudar o normalizar las labores no será cagado a ningún tipo de licencia. Cuando un empleado se vea imposibilitado de llegar a su área de trabajo como consecuencia de un desastre natural, reconocido como tal por las autoridades pertinentes, la Agencia, no descontará de ninguna licencia el tiempo que dicho empleado tome en lograr acceso a su área de trabajo, sujeto a certificación de la agencia estatal o municipal para el manejo de emergencias.

Sección 2:

La Agencia tomará las medidas que correspondan para proteger la salud y seguridad de los empleados cuando ocurran averías tales como: la falta de energía eléctrica, servicios de agua potable, aire acondicionado y otras. De ocurrir la falta en horas de la mañana y transcurrido el término de dos (2) horas consecutivas, las labores se suspenderán. De ocurrir la falta en horas de la tarde y transcurrido el término de una (1) hora y cuarenta y cinco (45) minutos consecutivos, se suspenderán las labores hasta el próximo día laborable. Esto aplica únicamente a los empleados de oficina de la Agencia.

ARTICULO 37
LICENCIA PARA TOMAR EXAMENES Y ENTREVISTAS
DE EMPLEO

Se concederá Licencia con paga a cualquier empleado que lo solicite por el tiempo que requiere tomar los exámenes o asistir a entrevistas a las que se le haya citado oficialmente, con relación a una oportunidad de empleo en el servicio público. El empleado deberá presentar a la agencia evidencia oficial de la gestión y el tiempo utilizado. El tiempo no excederá de cinco (5) horas por año de Convenio Colectivo, o lo dispuesto en la reglamentación o leyes aplicables, lo que sea de mayor beneficio.

ARTICULO 38

LICENCIA PARA FINES JUDICIALES

Sección 1:

Todo empleado citado oficialmente a comparecer a cualquier tribunal de justicia, fiscal, organismo administrativo o agencia gubernamental, con relación a sus funciones oficiales tendrá derecho a disfrutar licencia con paga por el tiempo que estuviera ausente de su trabajo por motivo de tales situaciones.

Sección 2:

Cuando el empleado es citado a comparecer como acusado o como parte interesada ante dichos organismos, no se concederá este tipo de licencia. Se entenderá por parte interesada, la situación en que se comparece en la defensa o ejercicio de un derecho en su carácter personal, o como demandante o demandado en una acción civil o administrativa. En tales casos, el tiempo a usarse se cargará a Licencia de Vacaciones y de no tener licencia acumulada, se le concederá Licencia Sin Sueldo.

Sección 3:

Se concederá licencia con paga cuando el empleado:

- a. Sea citado para servir como testigo en capacidad no oficial, en beneficio del gobierno en cualquier acción en que el Gobierno sea parte y el empleado no tenga interés personal en la acción correspondiente.
- b. Comparece como demandado en su carácter oficial.
- c. Sirva como jurado. La agencia podrá gestionar del tribunal correspondiente que se excuse al empleado, en cuyo caso el empleado deberá reportarse a su trabajo.

Sección 4:

El empleado que disfrute de Licencia para Fines Judiciales por servicios como jurado, así evidenciado, no tendrá que rembolsar a la agencia cualquier suma de dinero recibido por servicio de jurado o testigo. No se le rebajará de su paga.

ARTICULO 39 LICENCIAS SINDICAL SIN SUELDO

Sección 1:

Cuando un miembro de la Unidad Apropiable necesite una Licencia Sindical sin Sueldo, someterá una petición a la Unión. La Unión elevará dicha petición al Patrono para su consideración y aprobación.

Sección 2:

El Patrono considerará hasta cuatro (4) licencias sindicales sin sueldo para los miembros de la Unidad Apropiable con el propósito de dirigir y administrar el Convenio Colectivo.

Sección 3:

Los empleados en disfrute de esta Licencia Sindical sin Sueldo, al terminar la misma se reintegran en su puesto en la categoría y sueldo que hubiesen adquirido los mismos de no haber estado disfrutando la licencia.

Sección 4:

Los empleados que no puedan reintegrarse a sus puestos por razones justificadas, deberán cumplimentar una nueva solicitud con treinta (30) días de anticipación, siguiendo el mismo procedimiento establecido en esta licencia para la consideración y aprobación del Patrono.

Sección 5:

Todo empleado en disfrute de Licencia Sindical sin Sueldo podrá reintegrarse a su trabajo antes de terminar el tiempo solicitado. En aquellos que como consecuencia de la Licencia Sindical sin Sueldo concedida se haya reclutado un empleado temporero para ocupar el puesto del empleado en licencia sin sueldo o uno de menor clasificación, el empleado de la Unión deberá notificar al Patrono con treinta (30) días de anticipación su disponibilidad a reintegrarse al trabajo.

Sección 6:

Los empleados en disfrute de las licencias sindicales sin sueldo podrán continuar aportando al Plan del Sistema de Retiro.

ARTICULO 40 LICENCIA MEDICO FAMILIAR

Sección 1:

Cuando un empleado cubierto por este Convenio Colectivo solicite licencia médico familiar para cuidar un hijo recién nacido del empleado, tramitar adopción o crianza, para cuidar un cónyuge, hijo o hija, padre o madre que tenga una condición de salud grave o para un condición de salud grave que incapacite al empleado para desempeñar su trabajo se le concederá la misma hasta doce (12) semanas a tenor con el "Family and Medical Leave Act". De continuar la situación que originó la solicitud de esta licencia, el empleado podrá solicitar con anticipación una extensión por doce (12) semanas adicionales, sujeto a certificación Médica.

Sección 2:

Mientras el empleado esté en licencia médico familiar tendrá derecho a disfrutar de los beneficios que se proveen en este Convenio Colectivo, incluyendo el plan médico, en los casos en que el empleado continúe haciendo su aportación al plan.

Sección 3:

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

ARTICULO 41 LICENCIA DEPORTIVA ESPECIAL

Sección 1:

Se acuerda otorgar una Licencia Deportiva Especial, conforme a la Ley 49 del 23 de julio de 1993, según enmendada a los empleados que cualifiquen.

Sección 2:

El empleado que solicite esta licencia deberá contar con la certificación escrita del Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en Juegos Olímpicos, Juegos Panamericanos, Centro Americanos o en campeonatos regionales o mundiales.

Sección 3:

Todo empleado deportista certificado por el Comité Olímpico de Puerto Rico para representar a Puerto Rico en las competencias enumeradas en la Sección 2 de este artículo, presentará a la Agencia, con por lo menos diez (10) días de anticipación a su acuartelamiento, copia certificada del documento que le acredite para representar a Puerto Rico en dicha competencia, el cual contendrá información sobre el tiempo que habrá de estar participando dicho deportista en la referida competencia.

Sección 4:

El empleado deberá someter a su supervisor inmediato, dentro de los primero diez (10) días de cada mes, una certificación en la cual se haga constar el tiempo utilizado en la Federación o en el Comité Olímpico durante el mes anterior.

La Agencia concederá una bonificación de \$800 a cada atleta participante que haga uso de esta licencia por un periodo de por lo menos cinco (5) días.

ARTICULO 42 LICENCIAS ESPECIALES CON PAGA

Sección 1:

Los empleados tendrán derecho a Licencia Especial con Paga en las situaciones que se enumeran a continuación:

Se concederá esta licencia en aquellos casos en que un empleado ostente la representación oficial del país en Olimpiadas, siempre y cuando el Comité Olímpico certifique la participación oficial del empleado en las mismas. Dicha licencia deberá ser aprobada previamente por la Agencia.

Sección 2:

Licencia con paga por servicios voluntarios en casos de desastre siempre y cuando el empleado pertenezca al "Task Force" de Búsqueda y Rescate Urbano en Agencias de estado. La misma será autorizada previamente por la Agencia.

Para disfrute de la misma, el empleado deberá someter a la Agencia lo siguiente:

Evidencia oficial de que pertenece al "Task Force" de Búsqueda y Rescate Urbano en Agencias de estado. Posterior a la prestación de los servicios, deberá someter certificación de los servicios prestados, así como el periodo de tiempo servido. Bajo ningún concepto la agencia se responsabilizará por el pago de horas extras servidas durante el período de activación.

La activación debe ser requerida por el organismo competente del estado.

ARTICULO 43 LICENCIA MILITAR

Sección 1:

Se concederá Licencia Militar con paga hasta un máximo de 30 días laborables por cada año natural, a los empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y a los Cuerpos de Reserva de los Estados Unidos, durante el periodo en el cual estuvieren prestando servicios militares como parte de su entrenamiento anual, o en escuelas militares, cuando así hubiere sido ordenado.

Sección 2:

Cuando dicho servicio militar activo, federal o estatal, fuere en exceso de los 30 días, se le concederá Licencia Sin Sueldo. No obstante, a solicitud de empleado, se le podrá cargar dicho exceso a la Licencia por Vacaciones que éste tenga acumulada.

Sección 3:

Se concederá, además, Licencia Militar en los siguientes casos:

a. Servicio Militar Activo Estatal:

Se le concederá Licencia Militar con paga a aquellos empleados que pertenezcan a la Guardia Nacional de Puerto Rico y sean llamados por el (la) Gobernador (a) al servicio militar activo estatal, cuando la seguridad pública lo requiera, o en situaciones de desastre causado por la naturaleza o cualesquiera otra situación de emergencia, conforme a las disposiciones del Código Militar.

b. Servicio Militar Activo Federal:

Se concederá licencia militar sin paga a los empleados que ingresen a prestar servicio militar activo en las fuerzas armadas de los Estados Unidos de Norteamérica, conforme a las disposiciones de la Ley de Servicio Selectivo Federal por un periodo de cuatro (4) años hasta un máximo de cinco (5) años, siempre y cuando este año adicional sea oficialmente requerido y pro conveniencia de la División del Ejército a la cual ingresó. Si el empleado extiende voluntariamente el servicio militar, luego de finalizar los periodos de servicios señalados, se entenderá que renuncia a su derecho de continuar disfrutando de esta licencia.

ARTICULO 44 OTRAS LICENCIAS

Sección 1:

El Patrono reconoce todas las licencias concedidas por las leyes y reglamentos de la agencia que aplican a los miembros de la Unidad Apropriada.

ARTICULO 45 PAGO DE MATRICULA

Sección 1:

El Director Ejecutivo autorizará el pago de matrícula a los empleados de la unidad apropiada conforme a las normas que se establecen a continuación:

- a. El pago de matrículas se utilizará como un recurso para el mejoramiento de conocimiento y destrezas requeridas a los empleados para el mejor desempeño de sus funciones así como para su crecimiento en el servicio público.
- b. El pago de matrícula se aplicará principalmente a estudios académicos de nivel universitario que se lleven a cabo en Puerto Rico en instituciones oficialmente reconocidas por el Estado Libre Asociado de Puerto Rico. Este se concederá a un empleado por Región, por semestre académico durante la vigencia de este Convenio.
- c. Se podrá autorizar hasta un máximo de seis (6) créditos a un empleado durante un semestre escolar o sesión de verano. En casos meritorios podrá autorizarse un número mayor de créditos. Se dejará constancia en cada caso de las razones de meritos que justifiquen la acción que se tome.
- d. Para seleccionar a los participantes se requerirá complementar una solicitud que será provista en la Oficina de Recursos Humanos. La misma deberá ser entregados dos (2) meses, previo al comienzo de cada semestre académico, para su evaluación y determinación correspondiente.

Sección 2: Establecimiento de Prioridades

Al establecer las prioridades que regirán esta actividad, se tomará en consideración entre otros, uno o más de los siguientes criterios:

- a. La necesidad de preparar personal en determinadas materias para poder prestar un mejor servicio, mejorar la eficiencia del personal o adiestrar su personal en nuevas destrezas.
- b. Que sean cursos o asignaturas estrechamente relacionadas con los deberes y responsabilidades del puesto que ocupa el empleado.
- c. Que sean cursos o asignaturas conducentes a un grado asociado, bachillerato, maestría o doctorado en campos relacionados con el servicio.

- d. Que sean cursos o asignaturas posgraduadas en campos relacionados en el servicio público.
- e. Que sean cursos preparatorios para permitir al personal asumir nuevos deberes y responsabilidades.
- f. Que sean cursos organizados o auspiciado por el Instituto para el Desarrollo de Personal.
- g. Que sean cursos organizados por la División de Adiestramiento de la Agencia.

Sección 3: Denegación de solicitudes

No se autorizará pago de matrícula a empleados:

- a. Cuyo índice académico general en cursos anteriores autorizados bajo el programa de pago de matrícula sea inferior a 2.50 en estudios a nivel de bachillerato o 3.00 en estudios graduados y postgraduados.
- b. Que solicite cursos sin créditos excepto en casos de cursos organizados por la Agencia, el Instituto de Desarrollo de Personal o por organizaciones profesionales.
- c. Que se hayan dado de baja en cursos autorizados para sesiones anteriores, después de la fecha fijada por el centro de estudios, para la devolución de pago de matrícula a menos que reembolse el total invertido en la misma, excepto en los siguientes casos: que haya sido llamado al servicio militar que se le hay requerido viajar fuera de Puerto Rico en asuntos oficiales que se le haya traslado a pueblos distantes de los centro de estudio, que por razones de enfermedad se hayan visto obligados ausentarse de su trabajo y sus estudios o que se vean impedidos por razones ajenas a su voluntad a continuar estudios.

Sección 4:

La autorización de pago de matrícula solo incluye los gastos por concepto de horas créditos de estudio. Las cuotas y los gastos incidentales correrán por cuenta de los empleados.

Los empleados acogido a los beneficios de plan de matrícula que discontinúen sus estudios, vendrán obligados a reembolsa al erario la cantidad investida. El Director Ejecutivo podrá eximir al empleado cuando compruebe que ha habido causa que lo justifique.

Sección 5:

Será responsabilidad de cada empleado a quién se le conceda pago de matrícula someter a la Agencia evidencia de su aprovechamiento académico. El Cuerpo de Emergencias Médicas podrá cuando así lo considere necesario para propósitos de este artículo solicitar de los centro de estudio una relación de las calificaciones obtenidas por sus empleados en cursos cuya matrícula haya sido sufragado mediante este programa.

ARTICULO 46
LICENCIA PARA ACUDIR A DONAR SANGRE

Sección 1:

El Patrono concederá a todo empleado miembro de la unidad apropiada que lo solicite, una licencia con paga, sin descuento de ninguna otra licencia, por un periodo de hasta cuatro (4) horas por semestre para acudir a donar sangre.

Sección 2:

El empleado presentará a su supervisor inmediato la evidencia acreditativa de que utilizó el tiempo concedido para los propósitos aquí establecidos.

ARTICULO 47
EDUCACION CONTINUADA Y RENOVACION DE
LICENCIA

Sección 1:

El Patrono proveerá Educación Continuada y Adiestramiento en tiempo laborable y libre de costo para que los miembros de la Unidad Apropriada puedan cumplir con los requisitos de renovación de sus licencias establecidas por la Junta Examinadora de Técnicos de Emergencias Médicas.

Sección 2:

La Agencia elaborará anualmente un Plan de Adiestramiento para cumplir con los propósitos de este artículo para el desarrollo profesional del personal. Para la confección del Plan de Adiestramiento, la Agencia tomará en consideración las necesidades y prioridades de adiestramientos de los empleados, los estándares de la Asociación Americana del Corazón y otros estándares nacionales así como las sugerencias y recomendaciones que éstos o sus delegados sometan.

ARTICULO 48
SEGURO CHOFERIL

La Agencia pagará en su totalidad las aportaciones correspondientes bajo la Ley de Seguro Social Choferil (Ley 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada).

ARTICULO 49 EXPEDIENTE DE PERSONAL

Sección 1:

El empleado tendrá derecho de examinar su expediente de personal oficial previa solicitud y coordinación con la Oficina de Recursos Humanos. La oportunidad de revisar su expediente se le brindará al empleado dentro de los próximos quince (15) días laborables siguientes a la presentación de su solicitud. El empleado tendrá derecho a copia total o parcial de su expediente, la cual se le brindará en un período de tiempo que no excederá a veinte (20) días laborables siguiente a la presentación de su solicitud escrita. La copia se proveerá al costo de reproducción.

Sección 2:

No se incluirá en el expediente de personal ningún documento, que no haya sido notificado al empleado.

Sección 3:

En caso de que se trate de evaluación del empleado no se podrá incluir dicha evaluación en el expediente de personal sin antes discutirla con el empleado.

Sección 4:

La Agencia no suministrará la información del expediente de personal de un empleado a persona alguna fuera de la Agencia sin su autorización escrita, a menos que medie un mandato de un foro competente o disposición de ley aplicable. En casos en que se entregue el expediente de personal de un empleado fuera de la Agencia según autorizado en este artículo, se le notificará al empleado a menos que esté impedido de hacerlo por virtud del mandato de la autoridad competente o la disposición legal pertinente.

ARTICULO 50 EQUIPO Y MATERIALES

Sección 1:

A partir de la firma de este Convenio Colectivo, el Patrono proveerá todo el equipo y materiales de trabajo necesario a los empleados cubiertos por este Convenio Colectivo, para brindar un excelente servicio a los pacientes.

Sección 2:

El Patrono proveerá equipo y vehículos adecuados en buen estado que garanticen la seguridad de los empleados en el desempeño de sus labores. Si un vehículo o equipo presenta riesgo a la salud y seguridad de los empleados y/o pacientes o tienen una condición que constituye violación de ley, el empleado no está obligado a continuar prestando el servicio mientras presente dicha condición, inseguridad o riesgo, previa notificación al supervisor inmediato y al encargado de transportación y éste es responsable de canalizar y tomar las medidas correctivas.

Sección 3:

Cuando la Agencia esté en proceso de adquirir nuevo equipo, la unión participará en el proceso con el propósito de someter recomendaciones relacionadas con la compra de material y equipo de trabajo, incluyendo ambulancias y equipo motorizado.

ARTICULO 51
DISPOSICIONES GENERALES

Sección 4:

Nada en este Convenio Colectivo impedirá que las partes lleguen a estipulaciones o acuerdos especiales por excepción. Dichos acuerdos o estipulaciones no crearán precedentes entre las partes y tampoco menoscabarán el presente Convenio.

ARTICULO 52 UNIFORME

Sección 1:

La Unión y el Patrono reconocen la importancia que tiene para la seguridad de Unidad Apropiable y para el Pueblo en general la utilización de un uniforme que identifique claramente a estos servidores de tanta importancia para la seguridad pública. Es por esta razón que sometemos este artículo al más concienzudo escrutinio, de forma que podamos cumplir cabalmente con el interés primario de servir al Pueblo, cuidando adecuadamente el presupuesto operacional del CEMPR.

Sección 2:

Por lo antes expuesto el Patrono y la Unión acuerdan discutir el contenido de este artículo en los primeros meses del año 2007, en conjunto con los demás artículos de impacto económico en el CEMPR.

Sección 3:

Sin embargo, y sin que se entienda una posición final de las partes y atendiendo una deuda de uniformes del CEMPR para con su personal operacional. El CEMPR entregará en la segunda quincena de febrero de 2007 un cheque por la cantidad de \$375.00 a cada uno de los empleados de las áreas operacionales sin descuento alguno como reembolso de uniformes dejados de recibir.

Sección 4:

Los miembros de la Unidad Apropiable vendrán obligados a usar su uniforme completo mientras estén en sus funciones de trabajo. El acuerdo que alcancen las partes deberán entrar en efectividad no mas tarde de agosto de 2007.

ARTICULO 53 RECONOCIMIENTO POR AÑOS DE SERVICIO

Sección 1: Años a ser reconocidos

El Patrono le hará un reconocimiento a todo empleado que cumpla diez (10), quince (15), veinte (20), veinticinco (25), treinta (30), treinticinco (35) y cuarenta (40) años de servicio público.

Sección 2: Compensación por el reconocimiento

Todo empleado acreedor a este reconocimiento tendrá derecho a disfrutar un (1) día libre con paga, y sin descuento de licencia alguna, dentro de los treinta días de cada aniversario por años de servicio indicados en la Sección 1 de este Artículo. En los casos de los empleados con veinticinco (25) años o más de servicios cotizados, reciban, además, un aumento de sueldo equivalente a tres (3) pasos en su escala salarial. Este aumento no afectará el beneficio a que tenga derecho el empleado por la Ley Núm. 89 o aumento del quiqueno ni ningún otro beneficio. En caso de los empleados que a la firma de este Convenio hayan cumplido 25 años o más de servicio, el Patrono efectuará el ajuste salarial durante la vigencia del primer año de Convenio Colectivo.

Sección 3: Participación en Actividades de reconocimiento

El Patrono hará los arreglos para permitir que los empleados (as) que cumplan los años de servicios reconocidos mediante esta disposición puedan participar de las actividades que se organicen para celebrar los mismos. El Patrono hará la notificación a los empleados concernidos con no menos de dos (2) semanas de antelación a la fecha de la actividad.

ARTICULO 54 BONO POR ASISTENCIA

Sección 1: Proposito de la Bonificación

El Patrono concederá a los miembros de la Unidad Apropiaada un Bono por Asistencia anual con él proposito de reconocer a los empleados que hagan uso prudente y razonable de las licencias a que tienen derecho.

Sección 2: Requisitos para la Bonificación

La cantidad de Bono a recibir por este consepto estará sujeto a las ausencias en que incurra el empleado durante cada año de vigencia de este Convenio Colectivo. Los empleados con cero(0) ausencias durante un año recibirán un Bono por la cantidad de \$600.00. Los empleados con una (1) a tres (3) ausencias durante un año recibirán la cantidad de \$400.00 y los empleados con entre cuatro (4) y cinco (5) ausencias recibirán \$200.00.

Sección 3: Fecha de pago de Bonificación

El periodo de tiempo para evaluar las ausencias comenzará desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año. Esta bonificación se pagará no mas tarde del 15 de febrero del año siguiente al periodo de doce meses evaluado.

ARTICULO 55 CLASIFICACION Y RETRIBUCION

Sección 1: Estudio de Clasificación y Retribución

La Autoridad Nominadora será responsable de establecer y mantener una estructura racional de funciones que propenda la mayor uniformidad posible y que sirva de base para las acciones del personal. Para lograr este objetivo la Agencia utilizará el método de análisis de trabajo y evaluación de los puestos mas adecuados a sus funciones operacionales y realidad organizacional, un estudio de clasificación y retribución de todos los puestos en la unidad apropiada.

Sección 2:

La Unión y la Agencia complimentaran el formulario estableciendo todas las labores que se realicen en todo puesto debe estar clasificado dentro del plan de clasificación o de valoración correspondiente. No se podrá nombrar persona alguna a un puesto que no esté clasificado dentro de los planes de clasificación. De proceder en forma contraria el nombramiento o la acción de personal será nula.

Sección 3:

El CEMPR de forma que se pueda realizar los planes de clasificación deberán proveer mecanismos para la creación, eliminación, consolidación o modificación de clases o su equivalente, contendrán los mecanismos necesarios para que existan niveles de mejoramiento compatibles con la necesidad de los servicios, sin que los ocupantes de los puestos tengan que desempeñar funciones esencialmente distintas.

Sección 4:

La Agencia podrá modificar los planes de clasificación a los efectos de mantenerlos actualizados conforme a los cambios surgidos en la estructura funcional u organizacional de la Agencia.

Sección 5:

Los empleados miembros de la unida Apropiada que no este de acuerdo con las determinaciones que establezca el Plan de Clasificación, podrán utilizar los mecanismos establecidos en el Artículo de Procedimientos de Quejas y Agravios en Segunda etapa y posteriormente de no resolverse en el Artículo de Arbitraje.

ARTICULO 56 SALVEDAD

Sección 1:

Nada de lo contenido en algún artículo del presente Convenio Colectivo, debe ser interpretado como que limite ninguno de los derechos de otros artículos del mismo.

Sección 2:

En Puerto Rico se reconoce que las partes contratantes pueden establecer cláusulas, pactos y condiciones que consideren pertinentes, siempre y cuando no sean contrario a la ley, la moral y al orden público.

Sección 3:

Al interpretarse las cláusulas y secciones del presente Convenio Colectivo, se entenderá que las palabras de género masculino incluirán el femenino y viceversa.

Sección 4:

Cuando un tribunal declare nula o inconstitucional alguna de las cláusulas, secciones o artículo del Presente Convenio Colectivo esto no invalidará el resto. Continuarán vigentes todos los demás artículo y cláusulas excepto la cláusula anulada o declarada inconstitucional.

ARTICULO 57
BONIFICACION POR RATIFICACION DE CONVENIO Y ACUERDO DE CONTINUAR
NEGOCIACION DE ARTICULOS DE IMPACTO ECONOMICO

Sección 1:

Pasados varios meses de negociación las partes entienden que estarán en mejor posición de discutir algunos artículos de impacto económico durante los primeros meses del año 2007. por lo antes expuestos se acuerda continuar la discusión de las partes pertinentes de los siguientes artículos.

- Salarios
- Plan Madico
- Uniformes
- Bonificación por Recobro
- Diferenciales
- Reconocimientos por Años de Servicio
- Bonos Por Asistencia
- Algunas Secciones de Tiempo Extra
- Artículo 13. Clasificaciones
- Artículo 58. Disposiciones Genrales

Las partes acuerdan por este medio comenzar dichas negociaciones el próximo miercoles 15 de febrero de 2007, en las facilidades del Patrono o donde posteriormente puedan acordar las partes. La hora será acordada posteriormente.

Sección 2:

Como parte del presente acuerdo de negociación él Patrono otorgará a todos los miembros de la Unidad Apropiada de Negociación Colectiva una bonificación por ratificación de convenio de \$550.00. Dicho bono se pagará en el cheque correspondiente a la segunda quincena de diciembre de 2006.

ARTICULO 58 VIGENCIA

Sección 1:

Este Convenio Colectivo tendrá vigencia de tres años, a partir de la fecha de su firma. Dicha vigencia podrá ser prorrogada durante la renegociación por acuerdos entre las partes, o conforme a los términos que disponga el propio convenio incluyendo el procedimiento de quejas y agravios, pero excluyendo aquellas disposiciones de impacto económico, siempre que sea por un plazo definido y limitado. Esta extensión en ningún momento podrá interrumpir los términos de cualquier petición de certificación o descertificación y las peticiones de clasificación promulgados bajo al Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según enmendada.

En testimonio de todo lo anterior, los comparecientes, representantes autorizados de la Unión y de la Agencia, libre y voluntariamente suscriben este Convenio en San Juan, Puerto Rico, el día _____ de julio de 2006.

Por la Agencia CEMPR

Por la Unión UGT, 1199, SEIU